



ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Calidad de vida y productividad en el trabajo en docentes de la Institución Educativa
Diocesano de Chimbote, 2019

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Gestión del Talento Humano

AUTORA:

Br. RUBIO GUTIÉRREZ, Cinthia Greissi (ORCID: 0000-0002-7174-7828)

ASESOR:

Dr. ANGULO CABANILLAS, Luis Elmer (ORCID: 0000-0002-9054-6933)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Cultura y Comportamiento Organizacional

CHIMBOTE - PERÚ

2019

Dedicatoria

Dedico el presente trabajo de investigación a mi familia por su total e incondicional apoyo, por inculcarme deseos de superación y la constante búsqueda de metas y sueños, por más inalcanzables que puedan parecer.

En especial se lo dedico a mis padres, en reconocimiento a su ejemplo de lucha constante, a que velaron por mi bienestar desde el inicio de mi vida y a mi pequeño José Kaleth, quien ha sido mi inspiración para nunca rendirme ante las dificultades de la vida.

Cinthia

Agradecimiento

Le agradezco a Dios por acompañarme y guiarme a lo largo de mi carrera y por brindarme una vida llena de aprendizaje, de experiencias agradables y sobre todo felicidad.

Especial agradecimiento a mis padres por su apoyo incondicional y motivación constante para mi desarrollo en el ámbito profesional, sin descuidar los valores inculcados.

La Autora

Página del Jurado



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

DICTAMEN DE LA SUSTENTACIÓN DE TESIS

El/La Bachiller **RUBIO GUTIERREZ, CINTHIA GREISSI**, para obtener el Grado Académico de Maestro/a en Gestión del Talento humano, ha sustentado la tesis titulada:

CALIDAD DE VIDA Y PRODUCTIVIDAD EN EL TRABAJO EN DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DIOCESANO DE CHIMBOTE, 2019

El Jurado evaluador emitió el dictamen de: APROBADA POR MAYORÍA

Habiendo hecho las recomendaciones siguientes:

Recomendar la tesis para su aprobación
.....
.....
.....

Chimbote, 10 de agosto del 2019

Hora: 2:00 p.m.

Apellidos, Nombres y firma de Presidente de Jurado

Dr. Wladimir Erasmo Valverde Alva

Apellidos, Nombres y firma de Secretario/a de Jurado

Mrs. Alex Sivorí Ruiz Gómez

Apellidos, Nombres y firma de Vocal de Jurado

Dr. Luis Elmer Augusto Collanillas

Declaratoria de Autenticidad

Yo Cinthia Greissi Rubio Gutiérrez estudiante de la Escuela Profesional de Posgrado de la Universidad César Vallejo filial Chimbote, declaro que el trabajo académico titulado "Calidad de vida y productividad en el trabajo en docentes de la Institución Educativa Diocesano de Chimbote, 2019" presentado en 75 folios, para la obtención del grado académico de Maestra en Gestión del Talento Humano, es de mi autoría.

Por lo tanto, declaro lo siguiente:

- He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes de acuerdo a lo establecido por las normas de elaboración de trabajo académico.
- No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresadamente señaladas en este trabajo.
- Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
- Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.

De encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinan el procedimiento disciplinario.

Chimbote, Agosto del 2019

Cinthia Greissi Rubio Gutiérrez

DNI: 70537289

Índice

DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
PÁGINA DEL JURADO.....	iv
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD	v
ÍNDICE DE TABLAS	vii
ÍNDICE DE FIGURAS	viii
RESUMEN.....	ix
ABSTRACT	x
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MÉTODO	14
2.1. Tipo y Diseño de investigación	14
2.2. Operacionalización de variables.....	14
2.3. Población, muestra y muestreo.....	17
2.3.1. Población	17
2.3.2. Muestra.....	17
2.3.3. Muestreo	18
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	18
2.5. Procedimientos.....	19
2.6. Método de análisis de datos	19
2.7. Aspectos éticos.....	19
III. RESULTADOS.....	20
IV. DISCUSIÓN	25
V. CONCLUSIONES	28
VI. RECOMENDACIONES.....	29
REFERENCIAS	30
ANEXOS	36
ANEXO 1: Matriz de consistencia.....	36
ANEXO 2: Instrumentos	38
ANEXO 3: Confiabilidad	44
ANEXO 4: Base de datos	46
ANEXO 5: Autorización de la aplicación del Instrumento	50
ANEXO 6: Otros anexos que complementen la investigación.....	51
ANEXO 7: Artículo Científico	52

Índice de Tablas

Tabla 1: Matriz de Operacionalización de la Variable	15
Tabla 2: Calidad de Vida y Productividad en el Trabajo.....	20
Tabla 3: Correlación entre Calidad de Vida y Productividad en el Trabajo.....	21
Tabla 4: Correlaciones de las Dimensiones de la Calidad de Vida y la Productividad...	24
Tabla 5: Características Sociodemográfico de los docentes	51
Tabla 6: Dimensiones de la Calidad De Vida.....	22

Índice de Figuras

Figura 1: Nivel de Calidad de Vida.....	22
Figura 2. Nivel de productividad laboral	23

RESUMEN

El presente trabajo de investigación denominado Calidad de vida y productividad en el trabajo en docentes de la Institución Educativa Diocesano de Chimbote, 2019, ha sido realizado con el objetivo de determinar la relación entre calidad de vida y productividad en el trabajo. Para tal fin, se empleó un tipo de estudio no experimental, de corte transversal y con un diseño de carácter correlacional, con la finalidad de buscar la relación entre las variables en un momento determinado. Para la recolección de datos, referente a las estrategias de aprendizaje, se aplicó el cuestionario CVT-GOHISALO, que está compuesto por 74 ítems, los cuales se ubican en siete dimensiones: soporte institucional para el trabajo (SIT), seguridad en el trabajo (SET), integración al puesto de trabajo (IPT), satisfacción por el trabajo (SPT), bienestar logrado a través del trabajo (BLATT), desarrollo personal (DP) y administración del tiempo libre (ATL). Dicho cuestionario se administró a una muestra conformada por 74 docentes. Asimismo, se utilizó la escala de Productividad laboral, Instrumento de medición de la variable productividad en función a sus 3 componentes o dimensiones: eficacia, eficiencia y efectividad, para lo cual se proponen 25 ítems de orientación positiva con respuesta cerrada de opción múltiple en escala de Likert de 4 niveles, posterior al procesamiento de los datos se obtuvieron los resultados nivel de calidad de vida alto en el 77% en los docentes, así también, en la productividad el 66.2% presentó un nivel alto, mientras la relación entre las dimensiones de la calidad de vida y la productividad, se encontró una correlación moderada y significativa en todas ellas, finalmente se llegó a la conclusión que se acepta la hipótesis de la investigación misma que establece la existencia de una relación significativa entre calidad de vida y productividad en el trabajo.

Palabras clave: calidad de vida, productividad laboral, bienestar laboral

ABSTRACT

This research work called Quality of life and productivity at work in teachers of the Diocesan Educational Institution of Chimbote, 2019, has been carried out with the objective of determining the relationship between quality of life and productivity at work. For this purpose, a type of non-experimental study was used, with a cross-sectional design and a correlational design, in order to find the relationship between the variables at a given time. For the collection of data, referring to learning strategies, the CVT-GOHISALO questionnaire was applied, which is composed of 74 items, which are located in seven dimensions: institutional support for work (SIT), safety at work (SET), integration into the workplace (IPT), job satisfaction (SPT), well-being achieved through work (BLATT), personal development (DP) and leisure time management (ATL). This questionnaire was administered to a sample of 74 teachers. Likewise, the Labor Productivity scale was used, an instrument for measuring the productivity variable according to its 3 components or dimensions: efficacy, efficiency and effectiveness, for which 25 positive guidance items with closed multiple choice answer in scale are proposed. of Likert of 4 levels, after the data processing, the results were obtained high level of quality of life in 77% in teachers, as well as in productivity 66.2% presented a high level, while the relationship between the dimensions of quality of life and productivity, a moderate and significant correlation was found in all of them, finally it was concluded that the hypothesis of the research itself is accepted that establishes the existence of a significant relationship between quality of life and productivity in the job.

Keywords: quality of life, labor productivity, labor welfare

I. INTRODUCCIÓN

La productividad laboral es una preocupación constante de las organizaciones en búsqueda de mayor competitividad y alcanzar la excelencia, es por ello que gestionar adecuadamente los factores y condiciones intervinientes en el desempeño de los trabajadores resulta de vital importancia para las organizaciones.

La productividad laboral se refleja a partir de la remuneración percibida por los trabajadores según lo indica la teoría económica, es así que la cantidad promedio producida por el personal debería ser suficiente para cubrir el costo salarial. En caso se presente un incremento salarial que altere dicho equilibrio, se puede incurrir en pérdidas, dado que las organizaciones podrían no tener la capacidad de cobertura dicho costo. Sin embargo, las organizaciones como alternativa principal ante la baja productividad de su personal no emprenden estrategias de mejora en las condiciones del trabajo, por el contrario, buscan la informalidad a fin de evadir las obligaciones establecidas por el gobierno para protección del trabajador.

En la Institución Educativa Diocesano del distrito de Chimbote, se evidencia ciertos inconvenientes con el personal docente, el cual no aporta los resultados esperados según las exigencias en el aspecto académico y formativo de los niños y adolescentes de la localidad. Dicha deficiencia se manifiesta como baja productividad en los docentes de la entidad, que no reflejan un trabajo efectivo al momento de impartir los conocimientos de su materia, mostrando deficiencias en el manejo de herramientas pedagógicas que les permita crear un ambiente adecuado para el aprendizaje, así como carencia en cualidades de mando y control de grupo, lo que conlleva a resultados negativos en la formación de sus estudiantes, en un nivel académico y actitudinal.

Asimismo, la mayoría de docentes no se muestra conforme con su situación laboral, ni con las condiciones de trabajo presentes en las instituciones, por ello presentan poco o nulo conocimiento sobre la cultura organizacional y los valores desarrollados por la entidad, que se refleja en la reducida lealtad que presentan hacia la entidad, la baja motivación e incentivo para el cumplimiento de sus funciones, así como la carente manifestación de valores importantes en el entorno laboral, tales como responsabilidad, puntualidad, trabajo en equipo, capacidad de trabajo a presión y cualidades investigación.

El problema detallado en el aspecto local, tiene presencia también en el ámbito internacional, donde el Banco de Desarrollo de América Latina (Semana económica, noviembre de 2018, párr. 6) asevera que la productividad laboral alcanza en Latinoamérica alcanza índices muy bajos, que de acuerdo con el Reporte de Economía y Desarrollo (RED) del año 2018 la baja productividad de la región está asociada a una menor innovación, la ineficiente distribución del empleo y capital entre las empresas.

En el ámbito nacional, de acuerdo al MEF (IPE, 2017, párr. 2), el rendimiento laboral del país experimentó un incremento en un 20 %, hasta el año 2006. De acuerdo con Ruiz & Arranz (El Comercio, julio de 2018, párr. 6-8) en Latinoamérica la mayoría de países se caracterizan por presentar niveles reducidos de productividad, que promueve un estancamiento en la economía de dichos países, aunque se presentan ciertas variaciones que genera una distinción de cada uno. Algunos factores presentes en el país, son la informalidad empresarial, el autoempleo, el elevado costo laboral y la normativa en materia de trabajo.

De acuerdo con Céspedes, Lavado y Ramírez (2016) citado por El Comercio (junio de 2018, párr. 7), la productividad en el Perú experimentó un estancamiento casi total: puesto que en una situación de crecimiento económico a nivel nacional en promedio de 6 % al año, la productividad sólo experimentó un crecimiento promedio de 1.5 % al año. El Instituto Peruano de Economía (2017, párr. 2) argumenta que el incremento de productividad puede surgir mediante mejores alternativas de capacitación e inversión tecnológica, sin descuidar el enfoque al recurso humano dotando de mejores condiciones laborales al personal para el desempeño de sus funciones.

Teniendo en cuenta lo descrito anteriormente, la exploración se enfoca en establecer relación entre las condiciones y factores presentes en el medio laboral expresado por medio de las variables.

En el ámbito internacional se realizaron investigaciones sobre las variables de estudio, como Navarro (2015), teniendo por propósito explorar la calidad de vida general, satisfacción laboral y estado de salud. La investigación fue de corte descriptivo correlacional con una población de 522 trabajadores del área de la salud. Los datos obtenidos prueban que el 86.7% de evaluados aducen tener buena calidad de vida, mientras que un 86% se siente

satisfechos con su vida y el 81% se sienten felices. Respecto a la calidad de vida en el trabajo, un 97% de evaluados aducen buena calidad de vida laboral y el 89% siente satisfacción con el entorno profesional. Finalmente, se obtiene a modo de conclusión de que la calidad laboral de los encuestados se fundamenta en la satisfacción que sienten por sus propias labores, en sus relaciones interpersonales, en la valoración que reciben por la entidad y por la percepción que tiene sobre su desarrollo personal y profesional.

García (2014), presentó un diseño cuantitativo, analítico, transversal y relacional, con un tamaño muestral de 447 empleados. Se aplicó cuestionarios CVT-GOGISALO con una evaluación descriptiva. Del estudio realizado se obtuvo que un 76 % de empleados presentan síntomas físicos de estrés en todos sus niveles. Por otro lado, la mayoría de los trabajadores evaluados presentan vulnerabilidad a sufrir desequilibrios considerados como muy riesgosos en sus labores, donde se manifiesta la existencia de elevada satisfacción laboral manifiesta en más del 30% de los empleados. Se concluyó la investigación aseverando que hay relación significativa entre el estrés y calidad de vida en trabajo.

Tabares & Noy (2012), tuvo como propósito detallar las características de la motivación en una empresa producto de recopilación teórica y la prueba de relación con el CVT. La exploración es de carácter cuantitativo y cualitativo, donde la muestra se conformó por 38 colaboradores. Se aplicó una encuesta para evaluar la motivación y el instrumento CVT-GOHISALO para calidad de vida. Los datos recopilados demuestran que el 100% de encuestados afirman que la organización desarrolla un programa de seguridad laboral, el 98% afirma que se relacionan adecuadamente con sus similares, el 97% presenta adecuada actitud respecto del trabajo y se compromete con la entidad, el 87% aseguran sentirse satisfechos en el entorno laboral. El 55% de evaluados aducen no recibir reconocimiento del adecuado desempeño que ostenta por parte de la organización, el 63% aseguran que la entidad no les aporta oportunidades para el crecimiento profesional y el 58% afirma no recibir oportunidad para su desarrollo académico, mientras que un 55% perciben desigualdades en la organización respecto de la distribución de carga laboral y la contraprestación que reciben. Se concluye aseverando que existe relación de elevada significancia entre CVT y motivación laboral respecto de su productividad laboral.

En el ámbito nacional, se realizaron estudios como Rojas & Velásquez (2018) siendo

su investigación establecer la relación entre motivación laboral y productividad. El estudio fue de tipo no experimental de diseño descriptivo correlacional y un tamaño muestral de 23 colaboradores a los que se aplicó dos cuestionarios respecto de motivación laboral y productividad. Los resultados evidencian que el 60,9 % de encuestados presentan motivación laboral regular. Respecto de la dimensión factores higiénicos se alcanzó una valoración regular en el 56,5 %, mientras que en la dimensión factores motivacionales se logró una valoración regular en el 56.5%. Respecto de la productividad, se alcanzó una valoración regular en el 52,2 % de encuestados y se obtuvo similar valoración en la dimensión eficiencia en el 52,2 % y eficiencia en el 52,2 %. La prueba rho de Spearman evidenció la presencia de una relación significativa, en sentido positivo, con un coeficiente de 0,837 y valor $p < 0.05$. Se concluye determinando que en la entidad bancaria objeto de estudio existe relación significativa.

Zavaleta (2017), tuvo que comprobar la relación entre motivación laboral y productividad en trabajadores de dependencias policiales del distrito. La investigación fue de diseño no experimental, donde la población estuvo conformada por 50 elementos policiales. Se valió de un cuestionario realizado específicamente para el estudio, para la recolección de datos, que fueron evaluados por un software estadístico. Los resultados obtenidos evidencian un nivel significancia (p) mayor a 0.05. Se concluyó la no existencia de vinculación estadística significativa de la productividad y motivación en efectivos policiales.

Chambilla (2017), en su investigación presentó el diseño no experimental y corte transversal, empleó una muestra de 38 personas, a quienes se aplicó un cuestionario. La información obtenida se procesó de manera descriptiva y estadística con la prueba Rho de Spearman. Los resultados evidencian una relación moderada y en sentido positivo entre las variables, con un coeficiente Rho de 0.542 y una significancia estadística ($p < 0.05$), que conlleva al rechazo de la H_0 y aceptación de H_1 . Se concluyó la existencia de una vinculación significativa de la productividad con la CVT en la organización sujeta a estudio.

Callata y Gonzales (2017), presentó un diseño no experimental, transversal y correlacional. Se aplicó la Escala de Motivación Laboral (R-MAWS) y Escala de Productividad Laboral, en una muestra de 55 trabajadores. Se valoró de forma estadística el

grado de correlación que existe entre las dimensiones de las variables de estudio, donde la significancia obtenida para la Motivación intrínseca es menor a 0.05, lo mismo que para la dimensión Regulación introyectada, Desmotivación y Regulación externa; sin embargo, la dimensión Regulación identificada no presentó significancia menor a 0.05. Se concluye determinando que la motivación de tipo personal tiene relación con la productividad laboral.

Velásquez (2015) tuvo que determinar la influencia de la motivación laboral en la productividad de las empresas industriales de Chimbote. El estudio fue de naturaleza cuantitativa, descriptiva y no experimental. La muestra se conformó por 60 trabajadores que pertenecen a 3 empresas industriales, a quienes se aplicó un cuestionario. Los resultados evidenciaron que el 57,50 % de evaluados demuestran insatisfacción con el incentivo económico, el 100 % aducen satisfacción con el ambiente laboral, mientras que sólo un 76,11 % muestran satisfacción con las oportunidades otorga la entidad y con su desarrollo personal. Se concluyó la investigación determinando que las empresas del sector industrial no cuentan con sistemas de motivación para sus colaboradores, debido a que no se reconocen de forma adecuada el buen desempeño de sus funciones o tareas. Se establece que las deficiencias en la motivación del personal generan insatisfacción en el personal, lo que impacta negativamente en la productividad.

Torres (2015) teniendo por propósito comprobar la relación entre la satisfacción laboral y la productividad. El estudio fue de tipo descriptiva-correlacional, con diseño no experimental-transaccional, con una muestra de 40 colaboradores técnicos de 20 farmacias. Los resultados indican que un 71.43 % de encuestados se muestran conformes con la condición del entorno laboral, un 67.50 % muestran satisfacción con la condición de estabilidad laboral, un 90% muestran satisfacción por su condición de mostrar capacidades, un 45% aduce que el uso de estándares motiva el incremento en la productividad, mientras que un 55% de los encuestados asegura que la remuneración percibida motiva un incremento en su productividad. Se concluye aseverando que existe relación positiva entre la satisfacción laboral y la productividad. Evidenciado en un incremento de las ventas, situación motivada por las buenas condiciones laborales, en el aspecto remunerativo y el trato adecuado de los jefes inmediatos.

Godoy (2012), estableció la relación entre cultura organizacional y calidad laboral,

empleando el tipo de investigación descriptiva correlacional, la muestra estuvo conformada por 358 colaboradores a los cuales se aplicó como instrumento el cuestionario. Los resultados obtenidos en la prueba estadística para contrastar la hipótesis devolvieron un valor de Chi-Cuadrado igual a 1,731.01, superando al valor crítico (68.66), además presenta una significancia de 0.0, con un nivel de confianza de 95 %. Se concluyó que se relacionan de manera significativa y directa.

Sobre calidad de vida, según la Organización Mundial de la Salud (OMS) es la apreciación de las personas respecto a su propia situación de vida en el medio y cultura donde se desarrolla, además relacionado con su expectativa sobre la vida, normas y preocupación sobre sus obligaciones. Involucra una compleja conceptualización en las dimensiones física, psicológica, social y personal, relacionado con cualidades propias de su contexto cultural (Villaverde et al., 2000).

De acuerdo con Felce y Perry (1995) se mantienen cuatro concepciones de calidad de vida en la persona, que son: grado de satisfacción percibida por el individuo a partir de su condición de vida; calidad percibida respecto a la condición de vida del individuo; conjunción de elementos subjetivos y objetivos, que alude a la sensación de bienestar manifiesto en el individuo producto del contacto con el medio que lo rodea; finalmente, puede expresarse como la interacción entre la realidad percibida por la persona y su sensación de bienestar, que se ponderan a partir de una escala de aspiraciones, expectativas y valores del individuo.

Asimismo, de acuerdo con Gómez, Góngora y Mesén (1996, p. 49) calidad de vida son todas las acciones generadas en el ámbito de trabajo, familia, sociedad y propio del individuo con el propósito de reformar su estilo de vida y así alcanzar un nivel adecuado de bienestar, ello genera un efecto positivo en la persona que alcanza su máximo desarrollo en los diversos ámbitos en que se desenvuelve.

Respecto, a calidad de vida en el trabajo Mesén (1999, p. 1149) aduce un conjunto de condiciones del entorno laboral, que se vincula con la conducta del trabajador, considerando además sus costumbres y hábitos, así como la forma de afrontar las circunstancias o

problemas en el trabajo; de tal forma, que el conglomerado de dichas condiciones y factores aportan bienestar y satisfacción a la persona, considerándose un ambiente de calidad.

Un ambiente laboral se compone por dos elementos (Mesén, 1999, p. 1149): medio físico, referido a condiciones agradables en el entorno laboral, donde prime la seguridad de las instalaciones, idoneidad de los equipos o máquinas, los medios requeridos para la realización de sus tareas, considerando además la presencia de ambientes para descanso y recreación; medio humano, alude a los vínculos humanos, donde se contribuye a valorar al individuo en el aspecto comunicativo, participativo, de trabajo en equipo.

Para Mesén (1999, p. 1149), el propósito de la calidad de vida en el ámbito laboral tiene dependencia con la mejora del desempeño del recurso humano en la entidad, a través de la conjunción de diversos elementos y condiciones que generan un incremento en la motivación y compromiso en el trabajo, buscando alcanzar las metas propuestas por la organización; todo ello genera beneficios a los propios trabajadores, a la entidad e inclusive podría tener un efecto en la sociedad.

De acuerdo con Davis y Newstrom (1991, p. 321) la importancia de este tema radica en el aporte que imprime la fuerza laboral sobre en las organizaciones. Dado que el desempeño de cada trabajador en las diversas tareas que realiza, aporta positivamente al logro de objetivos organizacionales, haciendo posible la continuidad empresarial, ello conlleva mayormente a beneficios propios para el trabajador, significando una fuente de ingreso, que además puede generar sensaciones de satisfacción y realización personal. Representa la calidad de vida en el ámbito laboral propicias condiciones de beneficios que siguen un ciclo recíproco, es decir de empleador a empleado y viceversa.

Para Davis y Newstrom (1991):

El recurso humano no debe ser considerado solo un medio para el logro de metas, sino que su fundamento primordial radica en el desarrollo de potencial humano para lograr ventajas estratégicas para la organización. Por ello, el entorno laboral no debería significar condiciones adversas para el trabajador, que afecte su sensación de satisfacción y de seguridad, ni tampoco involucre situaciones de riesgo y peligro para la salud del empleado.

Asimismo, es importante que la realización del trabajo no afecte al individuo en el ámbito personal, en su rol ciudadano o familiar (p. 321).

Dado que la CVT es un constructor de múltiples dimensiones que logran integrarse en el momento que los trabajadores mediante su desempeño laboral y según su percepción, lograr cubrir necesidades de carácter personal como: soporte organizacional, higiene y seguridad laboral, identidad y compromiso con la institución, satisfacción en el puesto laboral y desarrollo personal, además de la adecuada gestión del tiempo libre. Por ello, según González (2007) la calidad de vida en el ámbito laboral agrupa a siete dimensiones, entre las cuales tenemos: soporte institucional, seguridad, integración al puesto de trabajo, satisfacción por el trabajo, bienestar logrado a través del trabajo, desarrollo personal del trabajador y gestión del tiempo libre.

Delgado, Inzulza y Delgado (2012) aportan una descripción de las dimensiones de la variable; iniciando por la dimensión soporte institucional para el trabajo (SIT), que involucra la satisfacción en los procesos del trabajo, dificultades en la ejecución de las funciones y la existencia de motivación en las funciones que son asignadas, así como la oportunidad para progresar en el trabajo desempeñado o el cargo que desempeñe, la oportunidad de expresar su opinión ante determinadas situaciones. Asimismo, la Dimensión seguridad en el trabajo (ST), que describe la existencia de adecuada remuneración por el trabajo realizado, la presencia de evaluaciones y la existencia de enfermedades con causas vinculadas a condiciones laborales. Además, describe si se realizan capacitaciones sobre el puesto laboral o para lograr una carrera institucional.

La dimensión integración al puesto de trabajo (IPT), según Delgado, Inzulza y Delgado (2012), presenta la conformidad o inconformidad con el logro de metas en la entidad, la responsabilidad sobre las actividades realizadas en el trabajo. Se aduce la presencia de retos y la disposición a ejercer liderazgo, así como la capacidad creativa y la búsqueda de alternativas para mantener la motivación en los compañeros de trabajo.

La dimensión satisfacción por el trabajo (SPT), para Delgado, Inzulza y Delgado (2012), asegura la presencia de satisfacción con la institución o empresa, o la realización de labores fuera del entorno empresarial, por lo que manifiesta si existe dedicación total o

parcial con las labores realizadas. El compromiso con la misión institucional, la manifestación de situaciones positivas en el trabajo, autovaloración con orgullo por formar parte de la entidad y lograr satisfacer sus necesidades como retribución por su trabajo.

Para Delgado, Inzulza y Delgado (2012), la quinta dimensión bienestar logrado a través del trabajo (BAT), se enfoca en la percepción de riesgo por el bienestar emocional y físico de los trabajadores, el sentimiento de satisfacción con el trabajo por el sistema remunerativo, determinando la sensación de progreso personal, social y económico alcanzado a partir del trabajo desempeñado.

La dimensión desarrollo personal (DP) según Delgado, Inzulza y Delgado (2012) desarrolla la expresión de seguridad por el logro alcanzado, vulnerabilidad por la interacción con clientes o compañeros de trabajo. Asimismo, considera la disminución de su capacidad física o emocional, el estado de ánimo, es optimista y de trato amable

Según Delgado, Inzulza y Delgado (2012), la dimensión administración de tiempo libre (ATL), busca describir las circunstancias en la que se prolongan las horas de trabajo dentro o fuera de la organización, lo que afecta el estado de bienestar y descaso. Se registran posibles riesgos en el aspecto nutricional o emocional, es decir, incorpora algunos problemas a nivel psicológico como adicciones y conflicto psicosociales.

Respeto a productividad laboral, Galindo y Ríos (2015, p. 2), definen productividad como la cuantificación de eficiencia en el uso del recurso humano, así como el adecuado empleo de los medios económicos para generar valor y rentabilidad a la organización. Un nivel elevado de productividad indica el logro en la generación de valor con reducida intervención del recurso humano y capital de trabajo. El incremento de productividad indica que puede generarse mayor producción con la misma cantidad de recursos.

Según Fernández y Sánchez (1997) la productividad es la suma de las condiciones favorables para el trabajo lo que genera el buen desempeño organizacional; que desde una perspectiva gerencial o de los altos directivos de la empresa, se percibe como la razón Salida/Entrada, dado que es una variable que refleja el logro de resultado en la organización y recibe la influencia de factores intrínsecos al entorno laboral, como el aspecto actitudinal y motivación del personal, sujetándose también a la intervención de elementos externos al trabajo.

La productividad laboral según Grifol (2017, párr. 6) está determinada por la relación entre los resultados obtenidos en un periodo de tiempo (producción) respecto de los recursos empleados en el proceso (insumos).

Grifol (2017, párr. 12) diferencia el logro de objetivos en una empresa dedicada a la prestación de algún servicio de las empresas productoras, donde los recursos utilizados principalmente en el proceso productivo son las horas del trabajador, puesto que dichas empresas no requieren demasiados recursos materiales en su operación. El cálculo de productividad laboral se encuentra en función a las horas/hombre utilizadas, así como el costo de alquiler, mantenimiento de local, herramientas y equipos en caso se utilicen, considerando además la cantidad de personal interviniente en su desarrollo.

Galindo y Ríos (2015, p. 3) aseguran que pueden considerarse los siguientes elementos para incrementar la productividad laboral: generar capacidades y entrenamiento de personal para el incentivo adecuado de las habilidades requeridas en cada perfil laboral, (World Economic Forum, 2015); diversificar continuamente hacia sectores que deriven en mayor valor económico para la empresa, permitiendo el incremento en productividad (OECD, 2014); reasignar los medios y recursos de producción, donde se movilice al personal de actividades con bajo rendimiento a otras con mayores posibilidades de incremento productivo (International Labour Organization, 2013); innovar mediante el uso de conocimientos especializados y el incentivo de cualidades personales (OECD, 2014); reformas a nivel de mercados con la creación de un entorno regulado que incentive la competencia en base al desarrollo tecnológico e innovación (OECD, 2014); alineación de inversiones del sector público con las necesidades prioritarias del colectivo social, así como el incentivo de inversión en sector privado (World Economic Forum, 2015); fomento del diálogo entre las entidades formadoras de capacidades y competencias técnico/profesionales con las entidades del sector industrial, a fin de consolidar el desarrollo de los conocimientos requeridos en el proceso productivo y la búsqueda continua de soluciones innovadoras a los problemas (World Economic Forum, 2015)

A nivel empresa, un decremento en la productividad hace necesario analizar los casos donde incluyan elementos internos o externos que impidan el empleo adecuado de recursos.

Entre los elementos que deberán evaluarse se menciona (Galindo y Ríos, 2015, p. 3): uso de habilidades en el aspecto administrativo y gerencial, calidad de los recursos utilizados en el aspecto económico y del potencial humano, inversiones en desarrollo, investigación y tecnología, proceso de formación durante el proceso productivo, innovación a nivel del producto, distribución de unidades de la organización y su estructura productiva.

La medición de productividad laboral se realiza a través de tres criterios propuestos por Koontz y Weihrich (2004), y son: eficiencia, eficacia y efectividad.

La eficiencia, de acuerdo con Chiavenato (2006) la eficiencia es el uso adecuado de cada recurso disponible. Además, indica cuantitativamente un valor relevante para las entidades, con el objetivo de lograr la mejora de la organización, a pesar que ello involucre diverso hecho de gran complejidad.

Según Callata y Gonzales (2017) la eficiencia se relaciona con el valor productivo de una entidad, no obstante, de emplearse dicho indicador para valorar la productividad, sólo se podría considerar el uso de recursos, es decir se toma en cuenta la producción a un nivel cuantitativo no cualitativo. Presenta mayor relevancia en el entorno de las organizaciones donde se busca obtener mayor eficiencia y lograr un efecto constante en la organización sobre la búsqueda perenne de la eficiencia para lo cual se requiere el constante análisis y control con rigurosidad en el cumplimiento de presupuestos, y el empleo más adecuado de los medios disponibles.

Para Chiavenato (2006) la eficacia está acompañada del éxito en los objetivos propuestos por la organización. Complementariamente, Callata y Gonzales (2017) indica que resulta de la comparación en el rendimiento real de un empleado respecto de un conjunto de características de su entorno en comparativa con una medida de rendimiento ideal que se definió previamente. La eficiencia se determina a partir de una relación del trabajo efectuado por un trabajador, considerando los medios y unidades de tiempo utilizados para su ejecución.

Para Knicks y Urrutia (2003) la efectividad se conoce como la cualidad demostrada por un individuo, equipo, maquinaria, animal o cualquier entidad, para alcanzar un resultado específico al ejecutar un acto. Todas las organizaciones deberán establecer el punto de

equilibrio entre satisfacer la necesidad de los componentes organizacionales y el logro de objetivos, así como el uso de los medios disponibles y adecuado funcionamiento organizacional, considerando a los elementos mencionados como criterios generales de efectividad en la entidad.

De acuerdo a la problemática planteada, antecedentes y teorías se formula el siguiente problema de investigación: ¿De qué manera se relaciona la calidad de vida con la productividad en el trabajo en docentes de la Institución Educativa Diocesano de Chimbote 2019?

El estudio presenta justificación a nivel práctico, dado que proporciona información confiable sobre calidad de vida en el trabajo en docentes de institución educativa diocesano, asimismo buscando establecer una relación estadística con la productividad laboral lograda a partir de la prueba de hipótesis, de tal manera que pueda evaluarse en específico la problemática existente en la entidad, contribuyendo a propuestas de alternativa de solución para incrementar la productividad del personal docente, con el efecto positivo que ello acarrea sobre la calidad educativa. En su relevancia social se beneficiará a los docentes, dado que este trabajo quedará como aporte a la Institución Educativa Diocesano de Chimbote.

El objetivo general del presente estudio plantea: determinar la relación entre calidad de vida y productividad en el trabajo en docentes de la Institución Educativa Diocesano de Chimbote. Siendo los objetivos específicos descriptivos: identificar el nivel de calidad de vida y el grado de productividad en el trabajo respectivamente y además determinar la relación de soporte institucional, seguridad, integración, satisfacción, bienestar, desarrollo personal y administración del tiempo libre de la calidad de vida con la productividad en el trabajo, respectivamente en docentes de la institución educativa Diocesano de Chimbote.

La hipótesis general de la investigación postula que la calidad de vida y productividad en el trabajo se relacionan significativamente en docentes de la Institución Educativa Diocesano de Chimbote, 2019. Así mismo las hipótesis específicas, de acuerdo a las dimensiones de la calidad de vida en el trabajo, tal como se expresa a continuación: soporte institucional, seguridad, integración, satisfacción, bienestar, desarrollo personal, administración del tiempo libre de la calidad de vida y productividad en el trabajo se

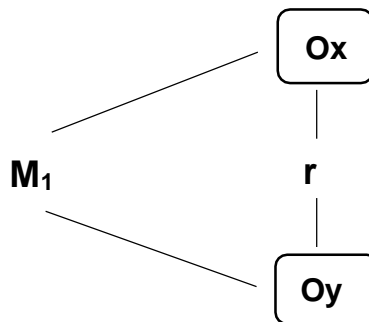
relacionan significativamente en docentes de la Institución Educativa Diocesano de
Chimbote, respectivamente.

II. MÉTODO

2.1. Tipo y Diseño de investigación

El diseño fue no-experimental, de corte transversal y nivel correlacional; considerado no-experimental dado que no se manipula la variable de estudio en ningún extremo, sino que se evalúa tal y como se presenta en la realidad; es transversal, porque los datos se recolectaron sólo en una unidad de tiempo; y correlacional porque buscó determinar un vínculo de una de las variables evaluadas con la otra. (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, p. 152-154)

Con el siguiente esquema:



Donde:

M₁: Docentes de la Institución Educativa Diocesano de Chimbote

Ox: Calidad de vida en el trabajo

Oy: Productividad laboral

r: Relación entre calidad de vida en el trabajo y Productividad laboral de los docentes en la Institución Educativa Diocesano de Chimbote

2.2. Operacionalización de variables

TABLA 1: *Matriz de Operacionalización de la Variable*

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSION	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Calidad de vida en el trabajo	Conjunto de condiciones del entorno laboral, que se vincula con la conducta del trabajador, considerando además sus costumbres y hábitos, así como la forma de afrontar las circunstancias o problemas en el trabajo; de tal forma, que el conglomerado de dichas condiciones y factores aportan bienestar y satisfacción a la persona, considerándose un ambiente de calidad (Mesén, 1999, p. 1149)	Se considera la seguridad en el ambiente laboral y las adecuadas acciones de soporte institucional como elementos determinantes en la satisfacción y bienestar de los trabajadores, que involucra una mejora en el nivel de calidad de vida en el trabajo.	Soporte institucional para el trabajo	<ul style="list-style-type: none"> • Procesos de trabajo • Supervisión laboral • Apoyo de los superiores para la realización del trabajo • Evaluación del trabajo • Oportunidades de promoción • Autonomía 	Ordinal
			Seguridad en el trabajo	<ul style="list-style-type: none"> • Procedimientos de trabajo • Ingresos o salarios • Insumos para el trabajo • Derechos contractuales de los trabajadores • Capacitación en el trabajo 	
			Integración al puesto de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> • Pertinencia • Motivación • Ambiente de trabajo 	
			Satisfacción por el trabajo	<ul style="list-style-type: none"> • Dedicación al trabajo • Orgullo por la institución • Participación en el trabajo • Autonomía • Reconocimiento por el trabajo • Autovaloración 	
			Bienestar logrado a través del trabajo	<ul style="list-style-type: none"> • Identificación con la institución • Beneficios del trabajo del ocupado para otros • Disfrute de la actividad laboral 	

				<ul style="list-style-type: none"> • Satisfacción por la vivienda • Evaluación de la salud general • Evaluación de la nutrición 	
			Desarrollo personal del trabajador	<ul style="list-style-type: none"> • Logros • Expectativas de mejora • Seguridad personal 	
			Administración del tiempo libre	<ul style="list-style-type: none"> • Planificación del tiempo libre • Equilibrio entre trabajo y vida familiar 	
Productividad laboral	La productividad laboral es la relación entre el resultado de una actividad y los medios que han sido necesarios para obtener dicha producción. (Grifol, 2017, párr. 6)	La productividad laboral implica la participación de las personas evidenciándose una relación social laboral, que implica la presencia de componentes psicológicos y psicosociales.	Eficacia	<ul style="list-style-type: none"> • Conocimientos laborales • Valores institucionales • Lealtad • Relaciones interpersonales • Responsabilidad 	Ordinal 1.
			Eficiencia	<ul style="list-style-type: none"> • Puntualidad • Actitud positiva al cambio • Sanciones • Superar metas • Capacidad bajo presión • Cumplimiento 	
			Efectividad	<ul style="list-style-type: none"> • Conocimientos • Superación académica • Entusiasmo • Buen uso de instrumentos de trabajo • Investigación para el trabajo 	

2.3. Población, muestra y muestreo

2.3.1. Población

La población del estudio se conformó por docentes de la Institución Educativa Diocesano San José Obrero de Chimbote, que asciende a un total de 92 a la fecha de corte para la aplicación de la encuesta.

2.3.1.1. Criterios de selección

Criterios de inclusión

- Docentes con contrato vigente

Criterios de exclusión

- Docentes con contrato temporal o de suplencia.
- Docentes con sanción administrativa.
- Docentes con licencia o ausencia al momento de la encuesta.

2.3.2. Muestra

Se aplicó la fórmula para determinar la muestra representativa de la población, la cual estuvo conformada por 92 docentes, a continuación, entonces se procede a desarrollarla:

$$n = \frac{N * z_{\infty}^2 * p * q}{d^2 * (N - 1) + z_{\infty}^2 * p * q}$$

Dónde:

$N = 92$ (total de la población)

$z_{\infty}^2 = 1.96^2$, dado que el nivel de confianza deseado es de 95%

$p = 0.5$ (proporción esperada en este caso 50%)

$q = 1 - p$ (en este caso $1 - 0.5 = 0.5$)

$d = 0.05$ (es error máximo aceptado)

Reemplazando en la ecuación:

$$n = \frac{92 * 1.96^2 * 0.5 * 0.5}{0.05^2 * (92 - 1) + 1.96^2 * 0.5 * 0.5}$$

$n \cong 74$ docentes

Por ello, la muestra del estudio se conformó por 74 docentes en la Institución Educativa Diocesano de Chimbote.

2.3.3. Muestreo

Respecto a la selección de la muestra representativa de la población, se aplicó el muestreo probabilístico (muestreo aleatorio simple), dicho tipo de muestreo permite que todos los integrantes de la población tengan la misma oportunidad de ser tomados en cuenta para determinar la muestra (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, p. 177).

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

Respecto a la obtención de los datos de cada variable, que para el caso del presente informe de tesis se utilizó como técnica de análisis la encuesta, dado que permite relación más directa con los integrantes de la muestra, ello por medio del instrumento que se deslinda de este, el cual es el cuestionario, mismo que se encuentra estructura por preguntas con una orientación positiva, teniendo como alternativas cinco opciones a elegir, basadas en la escala de Likert con puntajes de 1 a 5.

2.4.1. Cuestionario CVT – CVTGOHISALO (Anexo 2)

El cuestionario que se utilizó fue el CVT – CVTGOHISALO (González, et al., 2007), el mismo se encuentra conformado por 74 preguntas que evalúan cada dimensión de la variable calidad de vida (SIT, SET, IPT, SPT, BLATT, DP, ATL).

Cabe señalar que el mencionado instrumento no será sometido a juicio de experto, dado que el mismo ya se encuentra validado y se precisa de una ficha técnica que dan fe de ello, sin embargo, se realizó una encuesta piloto a fin de determinar el nivel de confiabilidad del mismo, encontrándose así un valor de 0,81, nivel de confiabilidad alto. Anexo 3

2.4.2. Escala de Productividad laboral (Anexo 2)

Dicho instrumento permitió medir la variable productividad en función a sus tres componentes o dimensiones: eficacia, eficiencia y efectividad, para lo cual se proponen 25

ítems de orientación positiva con respuesta cerrada de opción múltiple en escala de Likert de 4 niveles. Su autora es Silvia Flores Navarro (2011)

El instrumento presenta validación de contenido, por medio de juicio de expertos (5 profesionales), donde se evaluó la coherencia y pertinencia de cada ítem y su alternativa de respuesta. Se anexa el procesamiento desarrollado para demostrar la validez del instrumento empleando V de Aiken. Anexo 3

2.5. Procedimientos

El procedimiento para la recolección de datos inicia con la programación de la visita a la institución educativa para solicitar la autorización respectiva, con el fin aplicar los instrumentos elaborado a las fuentes primarias de investigación. Posteriormente, se reunió a los docentes agrupándoles por grado en un ambiente destinado para la aplicación de los instrumentos, donde se le entregó a cada uno los cuestionarios para su llenado con un tiempo específico. Al término del tiempo, se recogieron los instrumentos aplicados para su procesamiento.

2.6. Método de análisis de datos

Para llevar a cabo el procesamiento de los datos obtenidos producto de la aplicación de los instrumentos de recolección de datos, se utilizó el software Excel y el software estadístico SPSS, cuyos resultados fueron representados en tablas de frecuencia y gráficos a nivel de estadística descriptiva.

Para realizar la contratación de la hipótesis de la investigación, se aplicó la prueba no paramétrica del coeficiente de correlación Rho de Spearman, coeficiente que permitió determinar si las variables objeto de estudio se encuentran correlacionadas.

2.7. Aspectos éticos

La ejecución del presente estudio se sustenta en el respeto a los principios de confidencialidad y originalidad de los resultados obtenidos, protección de la identidad de los sujetos objeto de estudio y resguardo de la información, que será destinada solo para la investigación y el cumplimiento de los objetivos planteados.

III. RESULTADOS

Al término de proceso de recolección de datos se procedió al análisis a nivel descriptivo e inferencial de la información recabada, con el fin de caracterizar adecuadamente cada una de las variables de estudio: calidad de vida en el trabajo y productividad laboral en docentes de una institución pública; asimismo, se procede a determinar si existe una relación estadística entre las variables mediante la prueba de correlación de Spearman con un nivel de significancia de 5% (0.05).

Diagnóstico sociodemográfico de la población de estudio:

Respecto a los resultados obtenidos en cuanto al aspecto sociodemográfico, se observa que el 56.8% de la población pertenecen al género masculino; por otro lado, se determinó que el 43.2% presentan edades de entre los 25 y 30 años y solo el 12.2% con edades de entre los 46 a 50 años; así también en cuanto a su tiempo de servicio, se evidencia que el 40.5% lleva laborando de 4 a 5 años, mientras que solo un 4.1% presenta un tiempo de servicio de 8 a 9 años; por último, se observa respecto al estado civil, que el 55.4% presentan un estado civil de conviviente, mientras que solo un 2.7% son divorciados. Anexo 7

Objetivo general: Determinar la relación entre calidad de vida y productividad en el trabajo en docentes de la Institución Educativa Diocesano de Chimbote, 2019.

TABLA 2: *Calidad de Vida y Productividad en el Trabajo*

	Nivel de satisfacción	Productividad laboral							
		Baja		Media		Alta		Total	
		Fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Calidad de vida en el trabajo	Baja	6	8.11%	0	0.00%	0	0.00%	6	8%
	Media	7	9.46%	3	4.05%	1	1.35%	11	15%
	Alta	2	2.70%	7	9.46%	48	64.86%	57	77%
		Total							
		15	20.27%	10	13.51%	49	66.22%	74	100%

Fuente: Encuesta aplicada a docentes en la I.E Diocesanos de Chimbote 2019

En la tabla 2 se aprecia que el 64.86% de las personas evaluadas, presentan una alta calidad de vida con una alta productividad laboral; así también, es perceptible que un

9.46% de las personas presentan un nivel de calidad de vida media con una productividad baja, aunado a ello, se observa también que un 9.46% presentó un nivel de calidad alta con una productividad media.

Contrastación de la hipótesis:

H₀: La calidad de vida y productividad en el trabajo no se relacionan significativamente en docentes de la Institución Educativa Diocesano de Chimbote, 2019

H₁: La calidad de vida y productividad en el trabajo se relacionan significativamente en docentes de la Institución Educativa Diocesano de Chimbote, 2019

TABLA 3 : *Correlación entre Calidad de Vida y Productividad en el Trabajo*

Rho de Spearman	Calidad de vida en el trabajo	Productividad laboral	
		Coefficiente de correlación	.765**
		Sig. (bilateral)	.000
		N	74

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Encuesta aplicada a docentes de la I.E Diocesano de Chimbote 2019

En la tabla 3, se aprecia el resultado de la correlación del coeficiente Rho de Spearman de 0.765 con una significancia menor de 5% ($p < 0.05$), lo que indica la existencia de una relación positiva y moderada entre Calidad de vida en el trabajo y Productividad laboral en los docentes de la I.E Diocesano de Chimbote.

Objetivo específico 1: Identificar el nivel de calidad de vida en el trabajo en docentes de la Institución Educativa Diocesanos de Chimbote, 2019

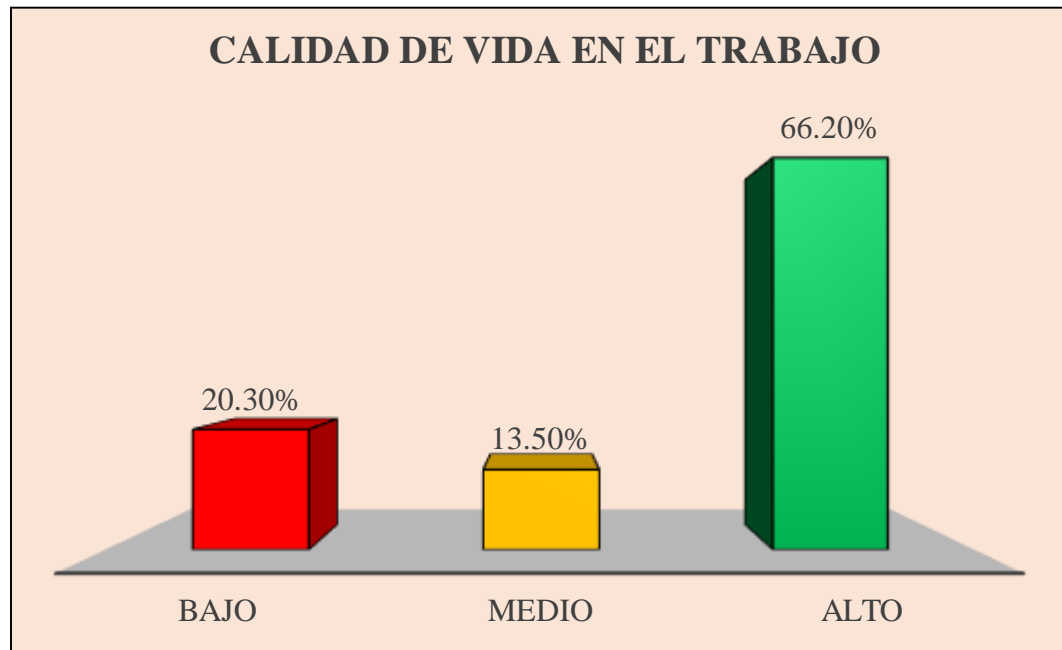


Figura 1: Nivel de Calidad de Vida

Tabla 4 : Dimensiones de la Calidad De Vida

Dimensiones	Nivel de Satisfacción	fi	%
Soporte Institucional para el Trabajo	Alta	58	78.40%
	Media	4	5.40%
	Baja	11	14.90%
	Área de Riesgo	1	1.40%
Seguridad en el Trabajo	Alta	59	79.70%
	Media	15	20.30%
	Baja	0	0.00%
	Área de Riesgo	0	0.00%
Integridad al Puesto de Trabajo	Alta	24	32.40%
	Media	23	31.10%
	Baja	20	27.00%
	Área de Riesgo	7	9.50%
Satisfacción por el Trabajo	Alta	36	48.60%
	Media	24	32.40%
	Baja	12	16.20%
	Área de Riesgo	2	2.70%
Bienestar Logrado a través del Trabajo	Alta	40	54.10%
	Media	15	20.30%
	Baja	11	14.90%
	Área de Riesgo	8	10.80%

Desarrollo Personal del Trabajador	Alta	36	48.60%
	Media	18	24.30%
	Baja	11	14.90%
	Área de Riesgo	9	12.20%
Administración del tiempo libre	Alta	36	48.60%
	Media	18	24.30%
	Baja	14	18.95
	Área de Riesgo	6	8.10%

Fuente: Encuesta aplicada a docentes de las I.E Diocesano de Chimbote 2019

En la Figura 1 se observa que el 77% de la población evaluada, presenta un nivel de calidad de vida alta, frente a un 8.1% con una calidad baja de calidad de vida en el trabajo de los docentes de la I.E Diocesano de Chimbote 2019.

Así también se determinaron las escalas respecto a las dimensiones de la calidad de vida, mismos que son presentados en la Tabla 6, donde es observable que en la mayoría de estas se ha conseguido un nivel alto respecto a la satisfacción, sin embargo, en la dimensión integración al puesto de trabajo, se encuentra en un nivel medio.

Objetivo específico 2: Identificar el grado de productividad laboral en docentes de la Institución Educativa Diocesano de Chimbote, 2019

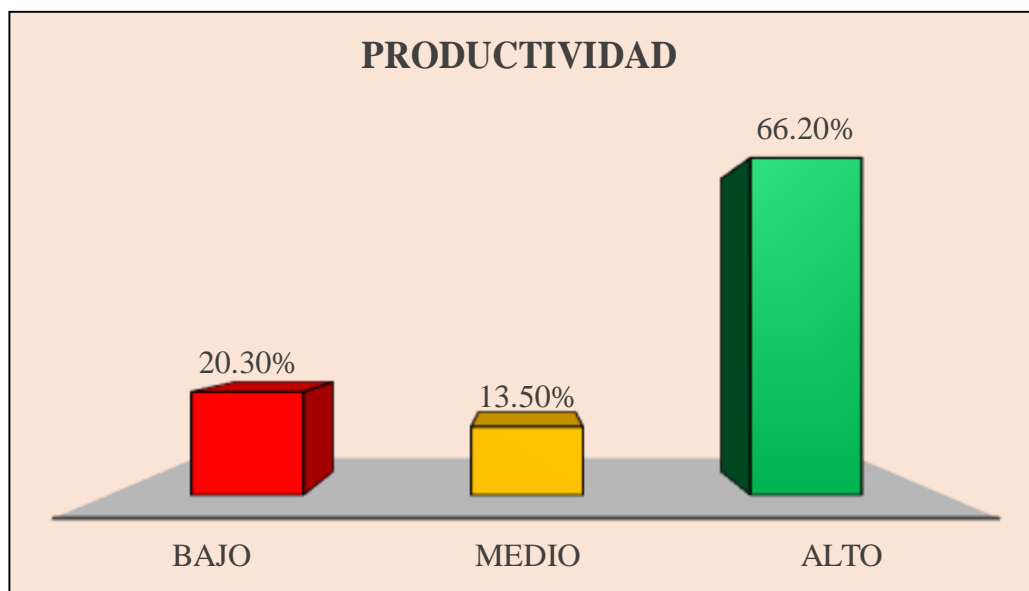


Figura 2. Nivel de productividad laboral

En la Figura 2 se observa que el 66.2% de las personas evaluadas, presentaron un nivel alto de productividad laboral, 13.5% un nivel medio y 20.3% un nivel bajo en la productividad laboral de los docentes de la Institución Educativa Diocesano de Chimbote.

Objetivo específico 3: Determinar la relación de las dimensiones de la calidad de vida con la productividad en el trabajo, respectivamente en docentes de la institución educativa Diocesano de Chimbote, 2019.

TABLA 5: Correlaciones de las Dimensiones de la Calidad de Vida y la Productividad

Correlación entre:	Rho de Spearman	p	Conclusión
Soporte institucional – Productividad	0.699**	0.000	Significativa
Seguridad en el trabajo – Productividad	0.470**	0.000	Significativa
Integración al puesto de trabajo – Productividad	0.557**	0.000	Significativa
Satisfacción por el trabajo – Productividad	0.471**	0.000	Significativa
Bienestar logrado a través del trabajo – Productividad	0.334**	0.000	Significativa
Desarrollo personal – Productividad laboral	0.492**	0.000	Significativa
Administración del tiempo libre – Productividad	0.557**	0.000	Significativa

Fuente: Encuesta aplicada a docentes de la I.E Diocesano de Chimbote 2019

En la tabla 4, se aprecia que todas las dimensiones se correlacionan directa y significativamente con la productividad en el trabajo en docentes de la I.E Diocesano, puesto que las probabilidades correspondientes fueron menores a 0.05 (5%), así mismo, todas las dimensiones presentaron una correlación moderada con la productividad de los docentes.

IV. DISCUSIÓN

La presente investigación se orienta al establecimiento de una relación entre la calidad de vida en el trabajo y productividad laboral en el personal docente de las Instituciones Educativas Diocesanas de Chimbote, para tales efectos, se obtuvieron los resultados respecto al objetivo general y específicos; ahora bien, respecto al objetivo central de la presente tesis, que es determinar la relación entre las variables objeto de estudio, ante ello entonces se aplicó el coeficiente de correlación Rho de Spearman, donde se logró demostrar la hipótesis de la investigación, misma que establece que existe relación entre la calidad de vida en el trabajo y la productividad laboral, ello observable en la correlación moderada de .765 con una significancia menor de 5% ($p < 0.05$), para reforzar la hipótesis, se obtuvo que la mayoría de docentes con satisfacción media respecto de la calidad en el trabajo presenta una productividad laboral alta, mientras que los docentes con satisfacción baja manifiestan productividad baja, demostrando entonces las altas probabilidades de relación entre las variables, más aun, sometiéndose a contraste con los antecedentes investigados, dicho resultado se confirma con el estudio realizado por Chambilla (2017), quien determinó la existencia de una vinculación significativa de la productividad con la calidad de vida en el trabajo, con la existencia de una relación moderada y en sentido positivo entre las variables, con un coeficiente Rho de 0.542 y una significancia estadística ($p < 0.05$); por tanto, se valida el postulado que presente la hipótesis de la investigación.

Ahora bien, en cuanto a los objetivos específicos, y respecto al primero que buscó determinar el nivel de calidad de vida, se observó que el 77% presenta un nivel de calidad de vida alta, a comparación de tan solo un 8.1% con una calidad de vida baja, con lo cual se hace distinguible la positiva atmósfera laboral en que la conviven los docentes, así también dicho resultado guardar parcial relación con lo obtenido por Navarro (2015), dado que concluye que la mayoría de encuestados aducen tener buena calidad de vida, sintiéndose satisfechos con su vida y felices, ello se evidencia en que un 97% de evaluados aducen buena calidad de vida laboral y el 89% siente satisfacción con el entorno laboral, por lo tanto, se hace distingue la paridad en los resultados que se obtuvieron en la presenta y en la investigación del mencionado autor; sin embargo, difiere de lo arribado por García et al. (2014), cuyos resultados demuestran que un 76% de los empleados presentan síntomas fisiológicos de estrés de nivel medio, alto y muy alto, así también, la mayoría de los trabajadores evaluados presentan vulnerabilidad a sufrir desequilibrios considerados como

muy riesgosos para la calidad de vida en el trabajo, concluyendo una baja calidad de vida para estos; respecto a este último, se puede observar entonces que es todo lo contrario a lo que arribamos, puesto que a comparación de lo arribado por el mencionado autor, se observa una baja calidad de vida en los trabajadores, puesto que estos presentan estrés en niveles altos.

Los resultados hallados en el primer objetivo demostraron exactamente lo manifestado en la teoría de Navarro (2015), quien manifiesta que la calidad de vida laboral se fundamenta en la satisfacción que sienten por sus propias labores, en sus relaciones interpersonales, en la valoración que reciben por la entidad y por la percepción que tienen los trabajadores sobre su desarrollo personal y profesional, lo manifestado entonces se correlaciona con los resultados obtenidos; así también, los resultados guardan también concordancia con la teoría de Marvel, Rodríguez y Núñez (2011), quienes manifiestan que la satisfacción en el trabajo y la motivación del personal depende en gran medida de la preocupación que demuestran las organizaciones para satisfacer sus necesidades, por lo que las acciones orientadas a dotar de un adecuado espacio laboral para el desenvolvimiento de sus empleados, contribuyen a potenciar sus capacidades, mejorando su nivel de calidad de vida en el trabajo, concluyendo que de acuerdo a la teoría del mencionado autor, se debe cumplir con una serie de parámetros para conseguir una buena calidad de vida en el trabajo, aspecto que se demuestra en los resultados.

Respecto al segundo objetivo que busca determinar el nivel de productividad laboral, se aprecia que el 66.2% de las personas evaluadas, presentaron un nivel alto de productividad laboral, lo que hace evidenciar el compromiso de los docentes con sus actividades laborales, así también, evidencia que más de la mitad presenta este alto nivel; dicho escenario también se demuestra en lo obtenido por Fuentes (2012), quien concluye que el nivel de productividad laboral, la mayor parte de empleados presentaron un valor favorable, similar a lo que se obtuvo en la presente, sin embargo, contrasta con lo arribado por Rojas y Velásquez (2018), donde respecto a la productividad, se alcanzó una valoración regular en el 52,2 % de encuestados y se obtuvo similar valoración en la dimensión eficiencia y eficacia, de igual modo en la investigación de Facho (2017), quien encontró que el nivel de productividad laboral en la población, presentó un nivel regular; por tanto, estas dos últimas investigaciones difieren del buen panorama laboral que se vive en la institución objetivo de

estudio; este buen panorama ligado al alto nivel de productividad laboral por parte de los docentes, muestra y comprueba lo afirmado por Galindo y Ríos (2015, p. 2), quienes mencionan que la productividad es como la cuantificación de eficiencia en el uso del recurso humano, así como el adecuado empleo de los medios económicos para generar valor y rentabilidad a la organización, por tanto, un nivel elevado de productividad indica el logro en la generación de valor con reducida intervención del recurso humano y capital de trabajo, validando los resultados obtenidos.

Respecto al tercer objeto, donde se establece la correlación entre las dimensiones de la calidad de vida en el trabajo y la productividad laboral de los docentes, demostraron que existe correlación moderada y significativa de todas las dimensiones con la variable productividad laboral, que comparando con la teoría por Torres (2015), se consiguieron resultados similares que dan validez a la correlación, ello observable en que según lo concluido por el mencionado autor, menciona que una valoración adecuada para las condiciones de trabajo, tienen un efecto en el incremento de la productividad laboral de los empleados, por consiguiente se afirma que las condiciones del ambiente laboral se relacionan significativamente con la productividad laboral, concretamente en que el aumento del nivel de una, tiene efecto en la otra.

V. CONCLUSIONES

Primera: En cuanto al cumplimiento del objetivo general, se obtuvo el resultado de la correlación del coeficiente Rho de Spearman de 0.765, con una significancia menor de 5% ($p < 0.05$), que indicó la existencia de una relación positiva y moderada entre Calidad de vida en el trabajo y Productividad laboral en los docentes de las I.E Diocesanas de Chimbote, aceptando así la hipótesis de la investigación misma que establece la existencia de una relación significativa entre calidad de vida y productividad en el trabajo.

Segunda: Respecto al objetivo específico 1, se encontró que el 77%, es decir, la mayoría de lo población evaluada presentó un alto nivel de calidad de vida, así también, en cuanto a las dimensiones de la calidad de vida, fue perceptible altos niveles de satisfacción por parte de la población, teniendo así una satisfacción alta por la mayoría de estos en las dimensiones de la calidad de vida.

Tercera: En cuanto al objetivo específico 2, se logró obtener el nivel de la productividad laboral de los docentes de la institución objeto de estudio, donde al igual que la calidad de vida, la mayoría de la población (66.2%), alcanzó un nivel alto de productividad laboral, frente a un pequeño grupo con un nivel de productividad laboral baja.

Cuarta: Respecto al objetivo específico 3, se concretaron las correlaciones entre las dimensiones de la calidad de vida y la productividad laboral de los docentes, donde se evidenció la clara correlación manifestada en un nivel moderado (0.765) y significativo al 5% (0.05)

VI. RECOMENDACIONES

Primera: Respecto a la calidad de vida en trabajo por parte de los docentes y ante los positivos resultados obtenidos, se debe desarrollar un programa de intervención psicológica presupuestado por la institución, a fin de que los docentes puedan tener ayuda profesional en caso se encuentren atravesando un difícil momento, a fin de contribuir a que el buen escenario se siga dando y evolucionando continuamente.

Segunda: De igual modo, ante el alto nivel de productividad que obtuvieron los docentes, se deben también contribuir a la mejora continua, ello mediante un programa creado por la misma institución educativa, donde tenga como fin el reconocimiento a los docentes que hallan obtenidos labores destacadas dentro y fuera de la institución, con ello se incentivará a replicar ese sentimiento de superación entre los docentes.

Tercera: En general, se debe ahondar la investigación mediante la correlación de la calidad de vida y la productividad laboral con otras variables, a fin de determinar si existe o no correlación, permitiendo poder plantear posibles alternativas a fin de mejorar el bienestar no solo de los docentes, sino de todos los que integran la I.E, contribuyendo así a la mejora de las condiciones laborales y de estudio.

REFERENCIAS

- Antikainen, R. & Lönnqvist, A. (2006). *Knowledge Work Productivity Assessment. Institute of Industrial Management*. Tampere University of Technology. Tampere, Finland.
- Callata, L. y Gonzales, J. (2017). Dimensiones de motivación y productividad laboral en trabajadores del Municipio de La Joya, Arequipa, 2017 (Tesis para optar el Título Profesional de Psicólogos). Universidad Nacional de San Agustín, Arequipa, Perú.
- Castañeda, E. & Julca, L (2016). Aplicación de un programa de motivación laboral para mejorar la productividad de los trabajadores del área de ventas en la Distribuidora Casther y asociados S.A.C. para el año 2016. (Tesis de Pregrado). Universidad Privada Antenor Orrego, Trujillo, Perú.
- Cequea, M., Rodríguez, C. y Núñez, M. (2010). Productivity from a human perspective. International Congress of Business Strategies 2010. Costa Rica.
- Chambilla, U. (2017). Calidad de vida en el trabajo y productividad de la Empresa Grúas & Negociaciones del Sur S.C.R.L. 2016 (Tesis para optar el grado académico de Maestro en gestión de talento humano). Universidad César Vallejo, Lima, Perú.
- Chavarry, E. (2016). Influencia de la motivación en el desempeño laboral en la empresa de Hidrandina - Chimbote 2015 (Tesis para optar el Título Profesional de Licenciado en Administración). Universidad San Pedro, Chimbote, Perú.
- Chiang, M. y Krausse, K., (2010). Estudio empírico de calidad de vida laboral, cuatro indicadores: satisfacción laboral, condiciones y medioambiente del trabajo, organización e indicador global, sectores Privado y Público. Desarrollo, aplicación y validación del instrumento (Trabajo de investigación). Universidad del Bío-Bío. Concepción, Chile.
- Chiavenato, I. (2006). Introducción a la teoría general de la administración. (7a. ed.). México. McGraw Hill.
- Chiavenato, I. (2011) Administración de Recursos Humanos: El capital humano de las organizaciones (9a ed.) México. McGraw-Hill.

- Davis & Newstrom (1991). Human behavior in the job. 3a ed. México: McGraw-Hill.
- Delgado, D., Inzulza, M. y Delgado, F. (2012). Calidad de vida en el trabajo: Profesionales de la salud de Clínica Río Blanco y Centro de Especialidades Médicas. Medicina y seguridad en el trabajo, 58(228), 216-223.
- El Comercio (marzo de 2018). Productividad laboral cayó en cuatro sectores económicos. Recuperado de: <https://elcomercio.pe/economia/peru/productividad-laboral-cayo-cuatro-sectores-economicos-noticia-503205>
- El Comercio (junio de 2018). Crecimiento y productividad para el Perú. Recuperado de: <https://elcomercio.pe/economia/crecimiento-productividad-peru-pablo-lavado-noticia-526431>
- El Comercio (julio de 2018). BID: ¿Por qué la productividad se ha estancado en el Perú? Recuperado de: <https://elcomercio.pe/economia/peru/bid-productividad-estancado-peru-noticia-534584>
- Facho, J. (2017). Gestión Administrativa y Productividad Laboral en Trabajadores de la Subgerencia de Operaciones de Fiscalización, Municipalidad de Lima, 2016. (tesis para obtener el grado académico de Magíster en Gestión Pública). Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú.
- Felce, D. y Perry, J. (1995). Quality of life: It's Definition and Measurement. Research in Developmental Disabilities, 16(1), 51-74.
- Fernández, M. y Sánchez, J. (1997). Eficacia organizacional. Concepto, desarrollo y evaluación. Madrid, España: Díaz de Santos.
- Fuentes, S. (2012). Satisfacción laboral y su influencia en la productividad” (estudio realizado en la delegación de Recursos Humanos Del Organismo Judicial en la ciudad de Quetzaltenango (tesis de grado). Universidad Rafael Landívar, Quetzaltenango, Guatemala.
- Galindo, M. & Ríos, V. (2015). Productivity. Series of Economic Studies, Vol. 1, August 2015. México DF: México.

- García, M., González, R., Aldrete, M., Acosta, M., y León, S., (2014) Relación entre Calidad de Vida en el Trabajo y Síntomas de Estrés en el Personal Administrativo Universitario (Tesis para optar el grado académico de magíster). Universidad Central del Ecuador. Quito, Ecuador
- Garrido, C. (2007). Education from the theory of human capital and the other. *Educate*, 11(36): 73-80.
- Godoy, Y. (2012). La Cultura Organizacional y la Calidad de Vida Laboral de los Servidores Administrativos de la Universidad Nacional San Luis Gonzaga de Ica (Tesis Para Optar El Grado de Magister en Educación). Universidad Nacional San Luis Gonzaga, Ica, Perú.
- Gómez, Góngora y Mesen (1996). La influencia de los incentivos orientados a la calidad de vida laboral en los funcionarios administrativos de la Universidad de Costa Rica (Tesis para optar por el grado de Licenciatura en Trabajo Social). Universidad de Costa Rica, San José, Costa Rica.
- González, R. (2007). Calidad de vida en el trabajo: elaboración y validación de un instrumento en prestadores de servicios de salud (Tesis doctoral). Universidad de Guadalajara, México.
- González, R., Hidalgo, G., Salazar, J. y Preciado, M. (2009). Instrumento para medir la calidad de vida en el trabajo (CVT-GOHISALO): Manual para su aplicación y su interpretación. Guadalajara, México, Editorial. de la Noche.
- González, R., Hidalgo, G., Salazar, J. y Preciado, M. (2010). Elaboración y validación del instrumento para medir Calidad de Vida en el Trabajo CVT-GOHISALO. *Cienc Trab*, 2 (36), 332-340
- Grifol, D. (2017). ¿Qué es productividad laboral? Recuperado de <https://danielgrifol.es/que-es-productividad-laboral/>
- Hernández, Fernández y Baptista (2014). Metodología de la investigación. (6a. ed.). México DF: McGrawHill.

- INEGI. (2015). Cálculo de los índices de productividad laboral y del costo unitario de la mano de obra 2015: metodología. Instituto Nacional de Estadística y Geografía, México.
- International Labour Organization (2013). Global Wage Report 2012/13: Wages and equitable growth. Ginebra: International Labour Organization.
- Instituto Peruano de Economía (2017). Productividad laboral. Recuperado de Centrum Publishing (mayo de 2016). Índice de Progreso Social Regional Perú 2016. Recuperado de <http://centrum.pucp.edu.pe/publicaciones/indice-de-progreso-social-regional-peru-2016/>
- Jones, E. & Chung, C. (2006). A methodology for measuring engineering knowledge worker productivity. *Engineering Management Journal*, 18(1): 32-38.
- Kinicki, A. & H. Urrutia (2003). *Organizational behavior*. México D.F: McGraw-Hill
- Koontz, H. & H. Weihrich (2004). *Administration. A global perspective*. México D.F.: McGraw-Hill.
- Marvel, M., Rodríguez, C. & Núñez, M. (2011) Productivity from a human perspective: Dimensions and factors. *Intangible Capital*, 7(2), 549-584.
- Mesén, R. (1999). Quality of work life. *Hospitals of Costa Rica Magazine*. 24(55),1148-1152
- Navarro, C. (2015). *Calidad de vida, trabajo y salud en los profesionales sanitarios: Un estudio en el Hospital General Universitario de Alicante (Tesis de grado)*. Universidad d' Alacant, Alicante, España.
- OECD. (2014). *Perspectives on Global Development 2014*. OECD.
- Parra, F. (1998). *El objeto olvidado de la sociología*. Universidad Complutense de Madrid. Facultad de Ciencias Políticas y Sociología, 56,11-30.
- Prieto, J. (2009). *Técnicas de relajación y trabajo corporal en el medio acuático*. 1a ed. Sevilla, España: Wanceulen Editorial Deportiva, S, L.

- Quijano, S. (2006). Human resources management and consulting in organizations. Barcelona: Icaria Editorial S.A.
- Robbins, S. & Judge, T. (2009). Organizational behavior. (13a. ed.) México: Pearson Education.
- Rojas, P. y Velásquez, F. (2018). Motivación laboral y productividad de los trabajadores del Banco Falabella Chimbote, 2018 (Tesis para optar el Título Profesional de Licenciado en Administración). Universidad César Vallejo, Chimbote, Perú.
- Romero, D. (2008). The individual dimension in organizational behavior, Iberoamerican Psychology Magazine: Science and Technology, (1),51-60.
- Romero, D. (2010). The group dimension in organizational behavior. Iberoamerican Psychology Magazine: Science and Technology, 3(1): 27-38.
- Sánchez, S. (2006). Diseño de un modelo causal de satisfacción laboral; aplicación en el sector servicios. Tesis Doctoral, Universidad de Córdoba.
- Semanaeconómica (noviembre de 2018). CAF: Productividad laboral del Perú es cinco veces menos de la de EEUU. Recuperado de: <http://semanaeconomica.com/article/economia/macroeconomia/319798-caf-productividad-laboral-del-peru-es-cinco-veces-menos-de-la-de-eeuu/>
- Tabares, D. y Noy, R. (2012). La motivación y la calidad de vida laboral en una empresa de servicios públicos domiciliarios del sector eléctrico: una oportunidad de mejoramiento de la productividad organizacional (tesis optar al título de especialista en Gerencia de Recursos Humanos). Universidad de Bogotá Jorge Tadeo Lazo. Colombia.
- Torres, R. (2015). Satisfacción y productividad laboral en las micro y pequeñas empresas del sector comercio rubro venta minorista de productos de farmacia y artículos de tocador (farmacias) del casco urbano de Chimbote, 2015 (tesis para optar el grado de magíster en Administración). Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, Chimbote, Perú.

- Vargas, J. (2008). Management self-update, job satisfaction and productivity: a correlational study in Bajío companies. *Electronic magazine Nova Scientia*, 1(1), 150-172.
- Velásquez, N. (2015). Gestión de motivación laboral y su influencia en la productividad de las empresas industriales en Chimbote (tesis para optar el grado de doctor en contabilidad y finanzas). Universidad Nacional de Trujillo, Trujillo, Perú.
- Villaverde, M., Fernández, L., Gracia, M. y Cejas, R. (2000). Salud mental en población institucionalizada mayor de 65 años en la isla de Tenerife. *Rev Esp Geriatr Gerontol* 2000; 35(5):277-282.
- World Economic Forum. (2015). Bridging the Skills and Innovation Gap to Boost Productivity in Latin America: The Competitiveness Lab: A World Economic Forum Initiative. Ginebra: World Economic Forum.
- Zavaleta, J. (2017). Motivación y productividad laboral en los trabajadores de las dependencias policiales del distrito de Nuevo Chimbote 2017 (tesis para obtener el grado académico de Maestro en Gestión Pública). Universidad César Vallejo, Chimbote, Perú.

ANEXOS

ANEXO 1: Matriz de consistencia

TÍTULO: Calidad de vida y productividad en el trabajo en docentes de la Institución Educativa Diocesano de Chimbote, 2019					
PROBLEMA	OBJETIVOS	VARIABLES E INDICADORES			
Problema principal:	Objetivo general:				
¿De qué manera se relaciona la calidad de vida con la productividad en el trabajo en docentes de la Institución Educativa Diocesano de Chimbote 2019?	Determinar la relación entre calidad de vida y productividad en el trabajo en docentes de la Institución Educativa Diocesano de Chimbote	Variable 1: Calidad de vida Laboral			
	Objetivos específicos:				
	Identificar el nivel de calidad de vida en el trabajo en docentes de la Institución Educativa Diocesano de Chimbote, 2019 Identificar el grado de productividad laboral en docentes de la Institución Educativa Diocesano de Chimbote, 2019 Determinar la relación de las dimensiones de la calidad de vida con la productividad en el trabajo, respectivamente en docentes de la institución educativa Diocesano de Chimbote, 2019.	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles o rangos
		Soporte Institucional para el trabajo	Nivel de soporte que la institución brinda a sus colaboradores	26, 27, 28, 6, 19, 44, 45, 49, 50, 51, 52	CALIDAD DE VIDA LABORAL 20 - 38 (Bajo) 39 - 72 (Medio) 73 - 100 (Alto)
		Seguridad en el trabajo	Nivel de Seguridad en el Trabajo	5, 7, 8, 29, 30, 31, 9, 72, 10, 11, 63, 61, 12, 33, 13	
		Integración al puesto de trabajo	Nivel de integración al puesto de trabajo	65, 32, 36, 37, 40, 18, 39, 41, 42, 43	Soporte Institucional para el trabajo 33-41 (Alto) 25-32 (Medio) 16-24 (Bajo)
		Satisfacción por el trabajo	Nivel de satisfacción por el trabajo	1, 2, 3, 4, 14, 15, 17, 16, 20, 21, 22	Seguridad en el Trabajo 12-22 (Bajo) 23-33 (Medio) 34-45 (Alto)
		Bienestar logrado a través del trabajo	Nivel de Bienestar logrado a través del trabajo	34, 66, 35, 38, 73, 23, 24, 59, 60, 62, 71	Integración al puesto de trabajo 13-18 (Bajo) 19-24 (Medio) 25-30 (Alto)
		Desarrollo personal del trabajador	Nivel de desarrollo personal del trabajador	74, 67, 54, 69, 64, 68, 53, 70, 25, 55, 56,	Satisfacción por el trabajo 11-18 (Bajo)

		Administración del tiempo libre	Nivel de administración del tiempo libre	57, 58	19-26 (Medio) 27-33 (Alto) Bienestar logrado a través del trabajo 17-22 (Bajo) 23-28 (Medio) 29-33 (Alto) Desarrollo personal del trabajador 14-17 (Bajo) 18-21 (Medio) 22-24 (Alto) Administración del tiempo libre 9-10 (Bajo) 11-12 (Medio) 13-15 (Alto)
Variable 2: Productividad laboral en el trabajo					
		Dimensiones	Indicadores	Niveles o rangos	
		Eficacia	Conocimientos laborales Valores institucionales Lealtad Relaciones interpersonales Responsabilidad	Productividad baja 25-50 Productividad media 51-75 Productividad alta 76-100	
		Eficiencia	Puntualidad Actitud positiva al cambio Sanciones Superar metas Capacidad bajo presión Cumplimiento		
		Efectividad	Conocimientos Superación académica Entusiasmo Buen uso de instrumentos de trabajo Investigación para el trabajo		

ANEXO 2: Instrumentos

CUESTIONARIO CVT – GOHISALO (González et al., 2007)

Instrucciones El presente cuestionario tiene como finalidad valorar la escala de vida en el trabajo de acuerdo a los ítems presentados. Se considera la siguiente escala de calificación

Preguntas	Escala de Respuesta	Puntuación
De la 1 a la 24	Nunca	1
	Casi Nunca	2
	Regularmente	3
	Casi Siempre	4
	Siempre	5
De la 25 a la 62	Sumamente insatisfecho	1
	Insatisfecho	2
	Ni insatisfecho ni satisfecho	3
	Satisfecho	4
	Sumamente satisfecho	5
De la 63 a la 72	Totalmente en desacuerdo	1
	En desacuerdo	2
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	3
	De acuerdo	4
	Totalmente de acuerdo	5
De la 73 a la 74	Nada comprometido	1
	Ligeramente comprometido	2
	Un poco comprometido	3
	Muy comprometido	4
	Extremadamente comprometido	5

A continuación, se presentan 74 ítems que debe ser completados de acuerdo a su percepción:

N°	ITEM	PUNTUACIÓN				
		1	2	3	4	5
1	Con respecto a la forma de contratación, con que cuento en este momento, me encuentro					
2	En relación con la duración de mi jornada de trabajo me encuentro					
3	Con respecto al turno de trabajo que tengo asignado me encuentro					
4	En cuanto a la cantidad de trabajo que realizo, mi grado de satisfacción es					
5	Es el grado de satisfacción que siento por la forma en que están diseñados los procedimientos para realizar mi trabajo					
6	Este es el nivel de satisfacción que tengo con respecto al proceso que se sigue para supervisar mi trabajo					
7	El siguiente es mi grado de satisfacción con respecto al salario que tengo					

8	Comparando mi pago con el que se recibe por la misma función en otras instituciones que conozco me siento					
9	El siguiente es el grado de satisfacción que tengo en cuanto al sistema de seguridad social al que estoy adscrito					
10	Es mi grado de satisfacción con respecto a los planes de retiro con que se cuenta en este momento en la institución					
11	Es mi grado de satisfacción con respecto a las condiciones físicas de mi área laboral (ruido, iluminación, limpieza, orden, etc.)					
12	Es mi satisfacción con respecto a las oportunidades de actualización que me brinda la institución					
13	Mi grado de satisfacción por el tipo de capacitación que recibo por parte de la institución es					
14	Mi grado de satisfacción por trabajar en esta institución (comparando con otras instituciones que conozco), es					
15	Con relación a las funciones que desempeño en esta institución, mi nivel de satisfacción es					
16	Mi grado de satisfacción por el uso que hago en este trabajo de mis habilidades y potenciales es					
17	Mi grado de satisfacción al realizar todas las tareas que se me asignan es					
18	Grado de satisfacción que siento del trato que tengo con mis compañeros de trabajo					
19	Es el grado de satisfacción que tengo con respecto al trato que recibo de mis superiores					
20	Satisfacción que siento en relación a las oportunidades que tengo para aplicar mi creatividad e iniciativa en mi trabajo					
21	Con respecto al reconocimiento que recibo de otras personas por mi trabajo me siento					
22	Mi grado de satisfacción ante mi desempeño como profesional en este trabajo es					
23	Con respecto a la calidad de los servicios básicos de mi vivienda me encuentro					
24	El grado de satisfacción que siento con respecto a las dimensiones y distribución de mi vivienda, relacionándolos al tamaño de mi familia es					
25	La necesidad de llevar trabajo a casa se presenta					
26	Se me ha indicado de manera clara y precisa la forma en que debo de hacer mi trabajo					
27	Me dan a conocer la forma en que se evalúan los procedimientos que sigo para realizar mi trabajo					
28	Recibo los resultados de la supervisión de mi trabajo como retroalimentación					
29	Considero que mi salario es suficiente para satisfacer mis necesidades básicas					
30	Considero que recibo en cantidad suficiente los insumos necesarios para la realización de mis actividades laborales					
31	Considero que la calidad de los insumos que recibo para la realización de mis actividades laborales es la requerida					
32	Corresponde a la frecuencia en que en mi institución se respetan mis derechos laborales					
33	Tengo las mismas oportunidades que los compañeros de mi categoría laboral, de acceder a cursos de capacitación					
34	Me siento identificado con los objetivos de la institución					
35	¿Qué tanto percibo que mi trabajo es útil para otras personas?					

36	Mi trabajo contribuye al logro de objetivos comunes con mis compañeros de trabajo					
37	Me siento motivado para estar muy activo en mi trabajo					
38	Disfruto usando mis habilidades y destrezas en las actividades laborales diarias					
39	Cuando surgen conflictos en mi trabajo, éstos son resueltos por medio del diálogo					
40	Busco los mecanismos para quitar los obstáculos que identifico en el logro de mis objetivos y metas de trabajo					
41	Cuando se me presentan problemas en el trabajo, recibo muestras de solidaridad por parte de mis compañeros					
42	Obtengo ayuda de mis compañeros para realizar mis tareas, cuando tengo dificultad para cumplirlas					
43	Existe buena disposición de mis subordinados para el desempeño de las actividades laborales y la resolución de problemas					
44	Mi jefe inmediato muestra interés por la Calidad de Vida de sus trabajadores					
45	Mi jefe inmediato se interesa por la satisfacción de mis necesidades					
46	Mi jefe inmediato se interesa por conocer y resolver los problemas de mi área laboral					
47	Cuento con el reconocimiento de mi jefe inmediato, por el esfuerzo en hacer bien mi trabajo					
48	Cuento con el apoyo de mi jefe para resolver problemas y simplificar la realización de mis tareas					
49	Cuando tengo problemas extralaborales, que afectan mi trabajo, mi jefe está en disposición de apoyarme					
50	Recibo retroalimentación por parte de mis compañeros y superiores en cuanto a la evaluación que hacen de mi trabajo					
51	En mi institución se reconocen los esfuerzos de eficiencia y preparación con oportunidades de promoción					
52	Considero que tengo libertad para expresar mis opiniones en cuanto al trabajo sin temor a represalias de mis jefes					
53	Mi trabajo me brinda la oportunidad de hacer frente a cualquier situación adversa que se me presente					
54	Recibo de parte de los usuarios, o clientes de la institución, muestras de reconocimiento por las actividades que realizo					
55	Mi trabajo me permite cumplir con las actividades que planeo para cuando estoy fuera del horario de trabajo					
56	Mis actividades laborales me dan oportunidad de convivir con mi familia					
57	Mis horarios de trabajo me permiten participar en la realización de actividades domésticas					
58	Mis actividades laborales me permiten participar del cuidado de mi familia (hijos, padres, hermanos y/u otros)					
59	Cuento con la integridad de mis capacidades físicas, mentales y sociales para el desempeño de mis actividades diarias (vestir, caminar, trasladarse, alimentarse, etc.)					
60	Cuento con la integridad de mis capacidades físicas, mentales y sociales para el desempeño de mis actividades laborales					
61	En mi trabajo se me realizan exámenes de salud periódicos (por parte de la institución)					
62	Mi trabajo me permite acceder en cantidad y calidad a mis alimentos					
63	Las oportunidades de cambios de categoría (movimientos de escalafón) se dan en base a currículum y no a influencias					

64	Tengo la posibilidad de mejorar mi nivel de vida en base a mi trabajo en esta institución					
65	Considero que el puesto de trabajo que tengo asignado va de acuerdo con mi preparación académica y/o capacitación					
66	Mi trabajo contribuye con la buena imagen que tiene la institución ante sus usuarios					
67	Considero que el logro de satisfactores personales que he alcanzado se deben a mi trabajo en la institución					
68	Mis potencialidades mejoran por estar en este trabajo					
69	Considero que mi empleo me ha permitido tener el tipo de vivienda con que cuento					
70	Considero que el trabajo me ha permitido brindar el cuidado necesario para conservar la integridad de mis capacidades físicas, mentales y sociales					
71	Desde mi perspectiva, mi ingesta diaria de alimentos es suficiente en cantidad y calidad					
72	Los problemas de salud más frecuentes de los trabajadores de mi institución pueden ser resueltos por los servicios de salud que me ofrece la misma					
73	Es el grado de compromiso que siento hacia el logro de mis objetivos, con respecto al trabajo					
74	Es el grado de compromiso que siento hacia el logro de los objetivos de la institución					

ESCALA DE PRODUCTIVIDAD LABORAL

(Flores, 2011)

Instrucciones La presente encuesta tiene la finalidad de medir la productividad de sus colaboradores, por lo que a continuación encontrará una serie de preguntas las cuales deberá leer y asignarle un grado de acuerdo a la siguiente escala de calificación

1 = Escasamente 2 = A veces 3 = Generalmente 4 = Siempre

Deberá marcar con una X el grado que mejor describa o más se adecue al rendimiento del colaborador, únicamente puede marcar una opción por respuesta. Las respuestas serán de uso confidencial y no le comprometen en su desempeño laboral.

N°	ITEM	PUNTUACIÓN			
		Escasa mente	A veces	General mente	Siempre
1	Comparte sus conocimientos laborales en beneficio de sus compañeros.	1	2	3	4
2	Aplica los valores institucionales en su puesto de trabajo	1	2	3	4
3	Es leal con sus superiores	1	2	3	4
4	Mantiene buenas relaciones interpersonales con sus compañeros	1	2	3	4
5	Le gusta participar en actividades en grupo	1	2	3	4
6	Evita hacer murmuraciones de sus compañeros y superiores	1	2	3	4
7	Mantiene el control físico y administrativo sobre el material, equipo y enseres bajo su responsabilidad	1	2	3	4
8	Es puntual con la entrega de trabajos que se le asignan	1	2	3	4
9	Mantiene una actitud positiva ante los cambios que se generan en la organización	1	2	3	4
10	En ausencia de su inmediato superior asume responsabilidad	1	2	3	4
11	Evita ser sancionado por realizar trabajos personales dentro del horario de trabajo	1	2	3	4
12	Acepta la ayuda de otros para superar las metas establecidas	1	2	3	4
13	Posee la capacidad de atender asuntos laborales bajo presión	1	2	3	4
14	Aunque no se le solicite, brinda más tiempo del requerido	1	2	3	4
15	Cumple con los procedimientos administrativos establecidos en la unidad	1	2	3	4
16	Posee los conocimientos adecuados para desempeñarse en el puesto que actualmente ocupa	1	2	3	4
17	Se preocupa por superarse académicamente, asistiendo a cursos de capacitación	1	2	3	4
18	Aplica sus conocimientos en beneficio de otros compañeros de trabajo en la realización de sus tareas	1	2	3	4
19	Participa con entusiasmo y atención a las reuniones de trabajo	1	2	3	4
20	Participa con entusiasmo y atención a las capacitaciones programadas	1	2	3	4

21	Falta a sus labores, cuando es una verdadera emergencia	1	2	3	4
22	Hace buen uso del equipo e instrumentos de trabajo	1	2	3	4
23	Aplica nuevos conocimientos en su lugar de trabajo	1	2	3	4
24	Efectúa aportes de carácter académico o técnico que sea de beneficio a su unidad	1	2	3	4
25	Consulta e investiga manuales que tengan relación con su trabajo	1	2	3	4

ANEXO 3: Confiabilidad

PRUEBA PILOTO PARA DETERMINAR LA CONFIABILIDAD DEL CUESTIONARIO CVT GOHISALO - CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO

La prueba piloto se realizó en 20 docentes de la Institución Educativa Diocesano de Chimbote, siendo un grupo representativo del tamaño poblacional del estudio, teniendo se como finalidad demostrar la confiabilidad del instrumento. A cada docente seleccionado se le formulo 74 interrogantes, teniendo 5 alternativas de respuesta, valorada en una escala de Likert, a partir de dichas respuestas se valoró el grado de confiabilidad presente en el instrumento.

Los resultados obtenidos producto del cálculo se resumen en la siguiente tabla:

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

FORMULA DE CÁLCULO DE CONFIABILIDAD

K:	El número de ítems	74
$\sum S_i^2$:	Sumatoria de las Varianzas de los Ítems	18.84
S_T^2:	La Varianza de la suma de los Ítems	92.82
α:	Coefficiente de Alfa de Cronbach	0.81

El valor obtenido de **$\alpha = 0.81$**

Como el coeficiente α obtenido se ubica en el rango de 0.76 y 0.89, puede aseverarse que el Cuestionario CVT GOHISALO - Calidad de Vida en el Trabajo presenta **Fuerte confiabilidad**, ello implica que los resultados obtenidos se muestran consistentes luego de su aplicación de diversos elementos evaluados.

PRUEBA PILOTO PARA DETERMINAR LA CONFIABILIDAD DE LA ESCALA DE PRODUCTIVIDAD LABORAL

La prueba piloto se realizó en 20 docentes de la Institución Educativa Diocesano de Chimbote, siendo un grupo representativo del tamaño poblacional del estudio, teniendo se como finalidad demostrar la confiabilidad del instrumento. A cada docente seleccionado se le formulo 25 interrogantes, teniendo 4 alternativas de respuesta, valorada en una escala de Likert, a partir de dichas respuestas se valoró el grado de confiabilidad presente en el instrumento.

Los resultados obtenidos producto del cálculo se resumen en la siguiente tabla:

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

FORMULA DE CÁLCULO DE CONFIABILIDAD

K:	El número de ítems	25
$\sum S_i^2$:	Sumatoria de las Varianzas de los Ítems	12.17
S_T^2:	La Varianza de la suma de los Ítems	64.28
α:	Coefficiente de Alfa de Cronbach	0.84

El valor obtenido de $\alpha = 0.84$

Como el coeficiente α obtenida se ubica en el rango de 0.76 y 0.89, puede aseverarse que el Escala de Productividad Laboral presenta **Fuerte confiabilidad**, ello implica que los resultados obtenidos se muestran consistentes luego de su aplicación de diversos elementos evaluados.

ANEXO 4: Base de datos

N°	Cuenta	Ejidal	Terminación	Escribió	D1																D2																D3															
					C6	C13	C26	C27	C28	C44	C45	C46	C47	C48	C49	C50	C51	C52	C5	C7	C8	C9	C10	C11	C12	C13	C18	C19	C20	C21	C22	C18	C32	C36	C37	C39	C40	C41	C42	C43	C45											
1	2	1	2	3	1	3	2	2	1	1	3	1	4	3	3	3	1	3	3	3	1	3	4	2	1	3	4	1	3	3	1	3	2	1	4	1	4	1	4	2	1	3										
2	2	2	3	2	2	3	1	3	2	5	4	4	5	4	4	3	5	4	4	4	3	1	3	4	1	1	4	2	1	3	1	3	1	3	1	4	1	4	1	2	1	2	1	2								
3	2	5	2	2	4	2	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	1	4	1	4	2	1	3	1	3										
4	2	5	3	2	5	2	5	5	2	5	4	3	5	5	4	5	4	5	3	5	5	3	4	3	4	2	4	2	4	3	4	4	1	3	2	3	4	3	1	4	3	4	2									
5	2	2	4	2	4	2	4	1	1	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	5	4	3	1	1	4	1	2	1	2	1	2	2	1	1	1	4	3	1	2	4										
6	2	3	3	2	4	1	3	1	2	4	4	3	4	4	3	4	4	1	5	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	3	5	4	4	3	3	3											
7	2	3	3	2	3	1	3	2	1	3	1	1	3	1	3	3	3	1	2	1	1	3	1	4	1	2	1	4	2	3	3	1	1	1	3	3	1	1	3	1	4	1	1									
8	2	2	3	2	3	4	1	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	1	3	4	3	3	3	2	3	4	2	4	4	5	4	4	3	5	4	4	4	3	3										
9	2	1	3	2	1	1	2	1	2	3	1	2	1	4	1	1	2	3	2	5	3	1	4	4	4	4	3	4	2	2	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	1	3									
10	2	2	3	2	4	4	3	3	2	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	1	3	3	2	2	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	1	1	1	1											
11	2	3	3	3	4	3	4	4	3	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	3	3	4	4	1	4	1	4	1	2	1	2	1	2	1	1									
12	2	3	4	3	4	4	3	1	4	1	1	4	4	2	1	1	1	3	4	4	3	3	4	4	3	3	1	1	1	4	3	1	2	4	1	3	4	1	2	1	2	1										
13	2	3	4	3	2	4	5	3	2	4	4	3	4	4	3	4	4	3	2	3	3	4	3	3	4	4	3	1	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	1	3											
14	2	4	2	1	4	5	3	5	2	4	3	3	4	3	2	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	2	4	4	4	1	1	3	3	4	3	4	3	3	3	2											
15	2	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	2	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	1	4	3	3	3	2	1	2											
16	2	5	3	4	2	3	1	1	1	1	1	1	2	3	3	3	4	1	2	1	1	3	1	1	1	2	1	3	1	3	3	3	4	3	1	4	4	4	1	3	4											
17	2	5	3	1	1	2	1	3	1	1	1	1	2	1	1	3	2	2	3	2	4	2	3	3	4	4	1	1	4	2	1	3	1	3	1	3	1	4	1	2	1	2	1	2								
18	2	5	3	1	1	1	2	1	1	1	1	1	4	2	1	1	2	1	2	2	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	2	1	2	1	2	1	1										
19	2	3	3	2	4	4	5	4	5	4	5	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	1	4	1	2	1	2	1	2	2	1									
20	1	1	2	2	2	4	3	4	4	3	5	3	3	2	3	4	4	4	4	2	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	5	3	4	2	2	3	3	1	2	1	2										
21	1	1	2	3	4	4	3	5	3	5	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	2	3	2	3	4	3	4	2	1	2	2	1									
22	1	1	2	4	1	1	2	4	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1									
23	1	1	2	2	3	3	4	3	4	3	4	4	5	4	3	5	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	1	4	1	2	1	2	1	2	1	1	2	1	1	1									
24	2	1	1	2	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	1	4	2	1	3	1	3	1	3	1	4	1									
25	2	1	1	2	4	5	4	4	4	3	4	4	5	4	4	3	5	4	4	2	4	1	3	3	3	3	3	3	4	4	3	2	3	3	4	2	3	3	3	4	4	4	4									
26	2	1	1	3	2	3	1	1	1	1	3	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	3	4	1	2	1	2	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1									
27	2	1	1	3	2	1	2	1	1	1	2	1	2	4	1	1	5	2	2	1	2	1	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	1	2	2	2	1	1	1	1	2								
28	2	1	1	3	4	5	3	4	2	2	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	3	1	3	4	3	3	3	3	2	3	2	3	4	3	4	3	4	3	4	4										

28	2	1	1	3	4	5	3	4	2	2	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	1	3	4	3	3	3	2	3	2	3	4	3	4	3	4	4			
29	2	2	1	1	3	2	3	2	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	5	4	4	3	3	4	4	4	3	2	4	4	3	4	3	4	4	3	4			
30	2	1	1	3	3	2	4	4	4	3	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	2	3	3	4	3	3	4	
31	1	1	1	1	3	4	4	3	3	2	3	3	4	4	3	2	3	4	3	2	3	3	4	4	1	3	4	3	3	3	2	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4		
32	1	2	1	3	3	2	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	2	3	3	4	2	4	4	4	3	4	3	3	4	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	4		
33	2	2	1	1	3	4	4	4	4	2	5	3	4	4	4	4	5	3	4	3	2	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4		
34	1	2	1	1	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	1	1	1	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	1	2	2	1	1	2		
35	2	1	1	1	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	5	4	3	4	4	5	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3		
36	1	1	1	1	5	5	5	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	1	4	4	3	2	3	3	4	3	2	3	3	4	3	3	3	3	4	3	2	2	2	2		
37	2	1	1	1	4	3	5	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	2	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	1	1	1	2	2	2	2			
38	2	1	2	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	2	2	2	1	2	1	2	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1		
39	2	2	2	1	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	4	3	3	1	4	5	4	3	4	3	3	2	3	
40	2	2	2	2	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	5	4	4	2	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	4	4	4	4	1	3	4	3	3	3	2	3	3	4	4	
41	2	2	2	2	4	4	4	3	3	4	3	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	3	3	4	3	3	4	3	3	
42	2	2	2	2	1	2	1	2	1	2	1	1	1	1	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
43	1	1	1	2	4	3	3	3	4	3	3	3	3	1	3	4	3	3	2	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	2	3	4	3	4	3	3	4	4	4	5		
44	1	1	1	2	4	4	5	3	4	2	2	3	3	1	3	3	3	3	3	4	5	3	3	4	3	3	2	3	4	1	1	2	2	2	2	1	2	2	2	1	1	2	2	2
45	1	1	1	2	1	4	4	4	3	4	4	3	4	5	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	5	4	3	3	4	1	4	3	3	4	3	3
46	1	1	1	2	3	1	1	1	1	1	3	1	2	1	3	1	1	1	3	1	2	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	4	2	2	2	
47	1	1	1	2	2	2	3	4	3	3	3	3	2	2	2	2	2	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	2	1	2	2	2	3	4	3	4	2	4	3	3	4	3	3	
48	1	2	1	1	4	5	5	5	3	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	3	4	5	4	5	3	4	4	3	5	4	3	3	4	4	4	5	3	4	4	3	3	4	
49	1	2	1	1	3	5	3	3	5	5	3	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	5	4	4	3	4	5	4	5	5	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	5	
50	1	2	2	1	3	2	3	3	4	4	4	3	3	4	2	3	4	4	3	2	2	3	3	3	2	2	2	2	1	1	1	1	1	2	1	1	2	2	1	2	2	2	4	
51	3	1	2	4	3	3	4	4	4	4	5	5	3	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
52	2	1	1	2	2	3	4	3	5	5	4	4	4	4	5	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	1	3	3	3	3	4	3	3	4		
53	2	1	2	1	4	2	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	2	3	3	5	4	4	5	4	4	5	4	1	4	5	4	4	5	4	4		
54	2	2	2	2	2	3	3	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	3	4	3	4	3	4	3	2	3	4	3	4	4	3	4	3	5	4	3	4	4	2	2	2	2	2	
55	1	1	2	2	4	3	4	5	4	3	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	2	3	5	4	4	3	4	4	4	3	4	4	
56	1	2	1	2	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	2	2	2	2	1	1	1	
57	2	1	2	2	3	2	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	5	4	4	4	4	3	4	1	3	3	4	4	3	1	4	5	2	2	2
58	2	1	2	1	3	3	4	4	3	4	1	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	4	4	3	3	3	2	3	3	3	5		

57	2	1	2	2	3	2	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	5	4	4	4	4	3	4	4	1	3	3	4	4	3	1	4	5	2	2	2
58	2	1	2	1	3	3	4	4	3	4	1	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	4	4	3	3	3	2	3	3	3	5	4							
59	1	2	2	2	4	4	5	3	5	3	3	4	3	3	3	2	3	3	4	3	4	4	3	5	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	5	3	4	2	2	2	2	2	2	1						
60	1	2	2	2	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	1	3	2	5	4	4	5	4	3	2	3	2	3	4	3	4	3	3	3	4								
61	2	5	2	1	3	4	4	4	3	4	4	3	4	5	1	4	3	3	4	3	4	4	3	5	4	4	4	4	3	4	4	3	2	4	4	3	4	3	3	4	3									
62	2	1	2	1	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	1	4	3	3	3	3	4	3	1	3	4	3	3	3	3	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5						
63	1	5	1	2	3	4	1	1	4	3	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	1	1	2	2	1						
64	1	2	1	2	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4				
65	1	3	2	2	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	1	3	3	3	2	3	3	4	3	3	2	3	3	4	3	3	4	2	3	4	2	4	4	4	4							
66	1	3	1	2	3	4	3	4	3	3	2	3	3	4	3	4	4	3	4	2	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	5	3	4	2	2	3	3	5	4								
67	1	5	2	2	3	3	3	2	3	3	4	4	3	2	3	2	3	3	3	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	3	4	4	3	2	3	2	3	4	3	4	3	4	3							
68	1	2	2	2	3	4	3	3	4	3	3	5	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	2	3	3	4	3	2	4	4	3	4	3	3	4	4						
69	1	1	2	2	4	5	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	2	3	4	1	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	4	3	3	2	3	3	4	3						
70	2	1	2	1	3	4	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	4	3	3	4	3	3	4	5	1	4	1	1	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	3					
71	1	1	2	1	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	2	3	4	3	3	4	3	4	4	2	5	4	4	5	4	3	5	4	4	3	4	4	5	4	5	5							
72	1	5	2	2	4	4	3	3	3	3	2	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	2	3	2	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	1	1						
73	1	1	2	1	3	3	3	5	4	3	3	4	3	3	2	5	4	4	5	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	2	3	4	4	5	3	4	2	4	3	1	5	2							
74	1	4	1	2	5	5	4	5	3	4	3	4	3	5	4	3	4	3	4	2	5	1	4	1	4	1	3	1	4	3	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	2	1							

[illegible]

4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	3	3		
4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	1	3	3	3	4	4	1	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3
4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	5	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	
3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	4	3	1	3	3	3	3	4	3	3	4	3	
4	3	3	3	2	4	3	3	4	4	4	3	5	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	2	4	4	3	4	1	4	4	4	3	4	3	2	
3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	2	5	4	4	5	4	3	4	3	3	3	2	3	3	1	4	3	4	4	3		
2	2	2	1	1	3	1	1	4	4	4	3	5	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	2	3	2	3
3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	4	2	5	4	4	5	4	3	4	3	4	4	3		
2	1	1	1	1	4	2	1	1	2	2	1	2	2	2	2	3	5	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	2	3		
2	2	1	1	1	4	1	1	1	1	1	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	4	3	3	3	3	2	3	4	4	4	4	4	3		
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	2	1	1	1	1	2	1
3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	
4	3	2	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	1	1	1	2	2	1	2	2	2	2	2	4	3	4	3	5	4	4	4	3
3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	2	3	3	4	3	3	2	3	3	4	4	4	3	3	4	
1	1	2	1	2	1	2	1	1	2	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	2	3	
5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4		
2	2	1	1	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	3	4	3	4	4	3	3	3	5	4	4	4	3
3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	
2	1	2	2	1	1	2	2	2	3	1	1	2	2	2	1	2	4	1	1	1	1	3	3	1	1	3	1	1	1	3	1	3	1	2	2	1	
3	3	4	3	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	1	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	
3	3	4	5	4	4	4	3	3	4	4	5	4	5	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	2	5	4	4	5	4	3	
5	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	2	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	2	3	2	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	
4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	5	4	3	3	4	3	3	2	5	4	4	5	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	2	3	4		
4	4	4	5	4	3	5	5	4	4	5	3	5	3	4	3	5	4	5	3	5	4	5	3	4	3	4	3	3	3	5	4	3	3	4	3		
3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	5	4	4	3	5	3	3	3	3	2	3	4	4	4	4	1	2	3	1	4	1	2	1	3		
4	2	2	2	2	5	2	1	1	1	1	2	1	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	5	4	4	1	
2	1	1	1	1	5	2	1	1	2	2	1	2	2	2	2	2	3	3	4	4	5	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	5	3	4	3	4	4
4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	1	2	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	2	1	1	3	1	2	1	3	1	1	
1	1	1	2	1	4	1	2	2	1	2	2	2	2	1	1	2	2	1	2	2	2	2	2	4	5	4	3	4	1	1	1	4	2	1	3	1	
2	2	2	1	1	3	1	1	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2	3	3	4	4	3	5	5	3	5	5	4	4	3	2	3	3	4	3	4	
4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	2	2	3	3	2	4	4	3	3	3	3	3	2	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	

2	2	2	1	1	3	1	1	2	1	1	2	2	1	2	2	2	2	3	3	4	4	3	5	5	3	5	5	4	4	3	2	3	3	4	3	
4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	2	2	2	3	3	2	4	4	3	3	3	3	2	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3		
2	2	1	1	1	3	1	2	1	1	2	2	1	2	2	2	2	3	3	3	3	5	4	3	3	4	3	3	5	5	4	4	5	4	3	2	
4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	3	3	4	3	2	3	2	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	5	4	3	4	4	3	4	4	
3	3	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	2	2	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	
5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	2	1	2	2	5	5	5	4	4	1	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	
1	2	2	2	2	4	2	1	1	1	4	3	4	3	4	3	3	1	3	3	2	3	2	2	2	3	4	3	5	3	3	3	3	2	3	4	
4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	2	1	2	4	5	5	5	2	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	
3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	2	3	3	4	3	1	1	5	4	3	2	4	3	4	3	3	4	4	5	4	3	4	
4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	3	3	4	4	3	2	3	4	4	4	2	3	3	4	1	3	2	4	4	4	3	3	4	4	3	3	
3	4	4	3	3	5	3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	2	2	2	1	3	3	1	1	1	1	1	1	2	5	4	4	
4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	4	
3	3	4	3	3	2	3	4	3	3	4	3	3	4	1	4	4	1	1	1	1	1	3	4	3	3	3	3	3	2	4	4	3	3	3	3	
3	2	4	3	3	4	1	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	5	4	4	
5	4	3	3	4	5	3	4	3	3	4	3	4	3	5	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	2	3	4	4	3	3	3	3	2	4	
1	1	1	2	1	4	1	2	2	1	2	2	2	2	4	3	4	3	4	4	3	3	3	5	4	3	3	4	3	3	3	5	4	3	3	3	
2	3	3	2	5	2	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	5	3	5	3	4	3	5	4	3	3	4	3	1
1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	2	3	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	2	2	4	5	2	1	2	1	1	1	2	1	2	1	

PRODUCTIVIDAD																								
D7						D8						D9						D10						
C74	C25	C55	C56	C57	C58	C1	C2	C3	C4	C5	C6	C7	C8	C9	C10	C11	C12	C13	C14	C15	C16	C17	C18	C19
2	3	2	3	1	3	1	4	1	1	1	4	2	4	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	2
1	2	2	4	3	3	3	2	2	3	4	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	4
2	3	1	3	2	2	4	2	1	4	3	3	4	2	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	4
4	5	4	4	4	4	3	2	3	2	4	4	4	4	4	4	4	2	3	3	2	4	3	1	4
3	3	3	4	1	3	4	3	4	3	2	1	1	1	1	1	2	1	2	1	2	3	2	3	1
3	4	3	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	2	2	4	4	4	3	4	4	4
4	5	2	1	4	3	3	1	3	2	3	1	2	2	2	1	1	2	2	1	3	2	1	2	2
4	3	3	4	4	5	3	3	4	4	4	4	4	4	2	4	2	4	4	3	2	4	4	4	3
3	2	1	3	1	1	2	1	4	3	1	3	2	2	1	1	2	1	2	3	1	1	1	2	2
4	3	1	2	4	1	3	4	3	4	3	3	2	2	3	3	4	2	2	2	2	3	1	4	4
2	1	1	1	1	2	2	3	4	3	4	4	3	4	1	3	4	3	4	3	1	4	2	2	4
1	2	1	3	1	1	3	1	2	1	1	3	1	1	2	2	1	2	1	4	2	1	1	1	2
3	2	3	2	3	3	4	4	2	3	3	4	4	3	4	2	4	4	3	1	4	4	1	3	3
4	1	2	2	4	3	2	4	4	4	2	2	1	3	4	2	1	4	4	4	3	4	3	3	4
1	2	1	2	1	2	4	3	2	3	4	2	3	4	3	4	3	3	3	4	1	1	4	4	4
5	3	1	2	2	2	2	1	3	1	1	3	3	3	1	1	1	2	1	2	1	1	4	2	2
3	1	1	1	1	2	2	2	1	1	1	1	1	3	4	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1
2	1	1	3	4	3	1	2	1	2	1	1	1	1	1	2	2	2	1	1	1	1	2	3	1
4	4	3	3	2	3	2	4	2	4	2	3	4	4	3	4	3	2	4	4	4	3	3	2	4
5	4	4	4	4	3	2	3	4	4	3	3	4	4	4	2	4	4	4	1	2	2	4	4	4
3	1	4	1	3	4	2	2	4	3	4	4	4	3	2	4	3	4	4	1	3	4	4	3	3
2	1	1	1	2	3	2	1	1	1	2	1	2	1	1	1	2	1	2	1	1	1	2	1	1
1	1	2	1	2	3	3	1	1	1	1	1	4	3	1	1	4	3	1	4	1	1	1	1	1
4	4	3	2	4	4	3	4	4	2	4	4	1	4	4	2	4	3	4	4	1	3	3	4	3
4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4
2	1	1	1	3	3	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	4	3	1	1	4	1	1
3	4	3	3	4	3	1	1	3	1	1	3	1	4	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2
4	5	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	2	4	4	4	4	2	4	4	4	3	4

3	3	4	4	4	3	3	4	4	2	4	4	4	4	4	2	4	4	4	3	3	2	3	4	4
3	4	3	2	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	4	2
3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	2	3	3	4	3	4	3	3
3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	1	2
3	3	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	2	2	3
3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	2
3	4	3	3	4	3	4	1	3	4	2	3	3	2	2	4	2	3	3	2	4	3	3	2	3
3	2	4	4	2	4	4	3	4	4	4	2	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3
3	4	1	2	4	4	4	3	4	2	4	3	2	4	3	2	4	3	4	3	4	4	1	4	3
3	4	4	4	2	1	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	2	3	4	4	3	1	2	4
1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	2	2	1
4	3	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	2	2	1	3	4	3	4	4	4	4	3	2	3
3	3	3	2	3	3	2	4	4	2	4	4	4	4	3	3	2	3	4	4	2	3	4	4	3
4	3	2	3	3	1	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	2	2	2	4	3	4	3
3	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2
4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4
3	2	1	1	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4
3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	2	2	4	4	4	4	4	1	4	2	4	3
3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	1	4	3
1	1	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	1	4	1
3	3	4	3	4	3	4	4	3	3	2	4	2	3	2	3	3	3	4	2	4	3	2	4	4
4	4	2	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3
1	3	4	2	3	3	1	2	3	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4
1	2	4	2	4	3	3	3	4	1	4	3	2	3	3	3	3	2	3	4	3	4	3	3	2
3	2	3	4	3	4	4	3	4	3	4	2	3	3	4	4	4	3	4	4	2	3	3	3	2
3	4	4	3	4	2	4	2	4	2	2	4	4	4	4	2	4	4	4	3	2	4	4	4	3

ANEXO 5: Autorización de la aplicación del Instrumento



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO



"Año de la lucha contra la corrupción y la impunidad"

Nuevo Chimbote, 23 de julio del 2019

Hna.

Norma Guimaray Salazar

I.E.P. DIOCESANO SAN JOSÉ OBRERO

Presente. -

Es grato dirigirme a usted, para expresarle mi cordial saludo y a la vez comunicarle que la estudiante Bach. RUBIO GUTIERREZ, CINTHIA GREISSI estudiante del III ciclo de la Maestría en Gestión del Talento Humano de nuestra casa de estudios, solicita que por Intermedio de su despacho se pueda facilitar su autorización para la aplicación de su Instrumento de Investigación a los docentes de su representada, a fin de complementar la Información para su trabajo de Investigación titulado: "CALIDAD DE VIDA Y PRODUCTIVIDAD EN EL TRABAJO EN DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DIOCESANO DE CHIMBOTE, 2019".

Sin otro particular, aprovecho la oportunidad para reiterar el testimonio de mi especial consideración, quedo de usted.

Atentamente,



Rosa María Salas Sánchez
Dra. Rosa María Salas Sánchez
JEFA DE LA ESCUELA DE POSGRADO
UCV CHIMBOTE

CAMPUS CHIMBOTE
Mz. H LT. 1 Urb. Buenos Aires
Av. Central Nuevo Chimbote
Tel.: (043) 483 030 Anx.: 4000

fb/ucvperu
@ucv_peru
#saliradelante
ucv.edu.pe

ANEXO 6: Otros anexos que complementen la investigación

Tabla 6 : *Características Sociodemográfico de los docentes de la Institución Educativa Diocesano Chimbote 2019.*

Variable	Categoría	fi	%
Genero	Masculino	32	43.2
	Femenino	42	56.8
Edad	20 - 30	32	43.2
	30 - 40	30	40.5
	40 - 50	12	16.3
Estado civil	Soltero	21	28.4
	Conviviente	41	55.4
	Casado	10	13.5
	Divorciado	2	2.7
Tiempo de servicio	2 a 4	28	37.8
	4 a 6	30	40.5
	6 a 8	16	21.7

Fuente: Encuesta aplicada a docentes de las I.E Diocesano de Chimbote 2019

ANEXO 7: Artículo Científico

1. TÍTULO

Calidad de vida y productividad en el trabajo en docentes de la institución educativa diocesano de Chimbote, 2019

2. AUTORA:

Cinthia Greissi Rubio Gutierrez - GRUBIO2412@HOTMAIL.COM

Universidad Cesar Vallejo

3. RESUMEN

El presente trabajo de investigación denominado Calidad de vida y productividad en el trabajo en docentes de la Institución Educativa Diocesano de Chimbote, 2019, ha sido realizado con el objetivo de determinar la relación entre calidad de vida y productividad en el trabajo. Para tal fin, se empleó un tipo de estudio no experimental, de corte transversal y con un diseño de carácter correlacional, con la finalidad de buscar la relación entre las variables en un momento determinado. Para la recolección de datos, referente a las estrategias de aprendizaje, se aplicó el cuestionario CVT-GOHISALO, que está compuesto por 74 ítems, los cuales se ubican en siete dimensiones: soporte institucional para el trabajo (SIT), seguridad en el trabajo (SET), integración al puesto de trabajo (IPT), satisfacción por el trabajo (SPT), bienestar logrado a través del trabajo (BLATT), desarrollo personal (DP) y administración del tiempo libre (ATL). Dicho cuestionario se administró a una muestra conformada 74 docentes. Asimismo, se utilizó la escala de Productividad laboral, Instrumento de medición de la variable productividad en función a sus 3 componentes o dimensiones: eficacia, eficiencia y efectividad, para lo cual se proponen 25 ítems de orientación positiva con respuesta cerrada de opción múltiple en escala de Likert de 4 niveles, posterior al procesamiento de los datos se obtuvieron los resultados nivel de calidad de vida alto en el 77% en los docentes, así también, en la productividad el 66.2% presentó un nivel alto, mientras la relación entre las dimensiones de la calidad de vida y la productividad, se encontró una correlación moderada y significativa en todas ellas, finalmente se llegó a la conclusión que se acepta la hipótesis de la investigación misma que establece la existencia de una relación significativa entre calidad de vida y productividad en el trabajo.

4. Palabras claves: calidad de vida, productividad laboral, Seguridad en el trabajo

5. ABSTRACT

This research work called Quality of life and productivity at work in teachers of the Diocesan Educational Institution of Chimbote, 2019, has been carried out with the objective of determining the relationship between quality of life and productivity at work. For this purpose, a type of non-experimental study was used, with a cross-sectional design and a correlational design, in order to find the relationship between the variables at a given time. For the collection of data, referring to learning strategies, the CVT-GOHISALO questionnaire was applied, which is composed of 74 items, which are located in seven dimensions: institutional support for work (SIT), safety at work (SET), integration into the workplace (IPT), job satisfaction (SPT), well-being achieved through work (BLATT), personal development (DP) and leisure time management (ATL). This questionnaire was administered to a sample of 74 teachers. Likewise, the Labor Productivity scale was used, an instrument for measuring the productivity variable according to its 3 components or dimensions: efficacy, efficiency and effectiveness, for which 25 positive guidance items with closed multiple choice answer in scale are proposed. of Likert of 4 levels, after the data processing, the results were obtained high level of quality of life in 77% in teachers, as well as in productivity 66.2% presented a high level, while the relationship between the dimensions of quality of life and productivity, a moderate and significant correlation was found in all of them, finally it was concluded that the hypothesis of the research itself is accepted that establishes the existence of a significant relationship between quality of life and productivity in the job.

6. Key words: quality of life, labor productivity, Worksafety

7. INTRODUCCIÓN

La productividad laboral es una preocupación constante de las organizaciones en búsqueda de mayor competitividad y alcanzar la excelencia, es por ello que gestionar adecuadamente los factores y condiciones intervinientes en el desempeño de los trabajadores resulta de vital importancia para las organizaciones. En la Institución Educativa Diocesano del distrito de Chimbote, se evidencia ciertos inconvenientes con el personal docente, el cual no aporta los resultados esperados según las exigencias en el aspecto académico y formativo de los niños y adolescentes de la localidad. Dicha deficiencia se manifiesta como baja productividad en los docentes de la entidad, que no reflejan un trabajo efectivo al momento de impartir los conocimientos de su materia, mostrando deficiencias en el manejo de herramientas pedagógicas que les permita crear un ambiente adecuado para el aprendizaje,

así como carencia en cualidades de mando y control de grupo, lo que conlleva a resultados negativos en la formación de sus estudiantes, en un nivel académico y actitudinal.

Asimismo, la mayoría de docentes no se muestra conforme con su situación laboral, ni con las condiciones de trabajo presentes en las instituciones, por ello presentan poco o nulo conocimiento sobre la cultura organizacional y los valores desarrollados por la entidad, que se refleja en la reducida lealtad que presentan hacia la entidad, la baja motivación e incentivo para el cumplimiento de sus funciones, así como la carente manifestación de valores importantes en el entorno laboral, tales como responsabilidad, puntualidad, trabajo en equipo, capacidad de trabajo a presión y cualidades investigación.

Teniendo en cuenta lo descrito anteriormente, la exploración se enfoca en establecer relación entre las condiciones y factores presentes en el medio laboral expresado por medio de las variables.

Chambilla (2017), en su investigación presentó el diseño no experimental y corte transversal, empleó una muestra de 38 personas, a quienes se aplicó un cuestionario. La información obtenida se procesó de manera descriptiva y estadística con la prueba Rho de Spearman. Los resultados evidencian una relación moderada y en sentido positivo entre las variables, con un coeficiente Rho de 0.542 y una significancia estadística ($p < 0.05$), que

conlleva al rechazo de la H_0 y aceptación de H_1 . Se concluyó la existencia de una vinculación significativa de la productividad con la CVT en la organización sujeta a estudio.

Torres (2015) teniendo por propósito comprobar la relación entre la satisfacción laboral y

la productividad. El estudio fue de tipo descriptiva-correlacional, con diseño no experimental-transaccional, con una muestra de 40 colaboradores técnicos de 20 farmacias.

Los resultados indican que un 71.43 % de encuestados se muestran conformes con la condición del entorno laboral, un 67.50 % muestran satisfacción con la condición de estabilidad laboral, un 90% muestran satisfacción por su condición de mostrar capacidades, un 45% aduce que el uso de estándares motiva el incremento en la productividad, mientras que un 55% de los encuestados asegura que la remuneración percibida motiva un incremento

en su productividad. Se concluye aseverando que existe relación positiva entre la satisfacción laboral y la productividad. Evidenciado en un incremento de las ventas, situación motivada por las buenas condiciones laborales, en el aspecto remunerativo y el trato adecuado de los jefes inmediatos.

Respecto, a calidad de vida en el trabajo Mesén (1999, p. 1149) aduce un conjunto de condiciones del entorno laboral, que se vincula con la conducta del trabajador, considerando

además sus costumbres y hábitos, así como la forma de afrontar las circunstancias o problemas en el trabajo; de tal forma, que el conglomerado de dichas condiciones y factores aportan bienestar y satisfacción a la persona, considerándose un ambiente de calidad.

Dado que la CVT es un constructor de múltiples dimensiones que logran integrarse en el momento que los trabajadores mediante su desempeño laboral y según su percepción, lograr cubrir necesidades de carácter personal como: soporte organizacional, higiene y seguridad laboral, identidad y compromiso con la institución, satisfacción en el puesto laboral y desarrollo personal, además de la adecuada gestión del tiempo libre. Por ello, según González (2007) la calidad de vida en el ámbito laboral agrupa a siete dimensiones, entre las cuales tenemos: soporte institucional, seguridad, integración al puesto de trabajo, satisfacción por el trabajo, bienestar logrado a través del trabajo, desarrollo personal del trabajador y gestión del tiempo libre.

La productividad laboral según Grifol (2017, párr. 6) está determinada por la relación entre los resultados obtenidos en un periodo de tiempo (producción) respecto de los recursos empleados en el proceso (insumos).

La medición de productividad laboral se realiza a través de tres criterios propuestos por Koontz y Weihrich (2004), y son: eficiencia, eficacia y efectividad.

De acuerdo a la problemática planteada, antecedentes y teorías se formula el siguiente problema de investigación: ¿De qué manera se relaciona la calidad de vida con la productividad en el trabajo en docentes de la Institución Educativa Diocesano de Chimbote 2019?

El estudio presenta justificación a nivel práctico, dado que proporciona información confiable sobre calidad de vida en el trabajo en docentes de institución educativa diocesano, asimismo buscando establecer una relación estadística con la productividad laboral lograda a partir de la prueba de hipótesis, de tal manera que pueda evaluarse en específico la problemática existente en la entidad, contribuyendo a propuestas de alternativa de solución para incrementar la productividad del personal docente, con el efecto positivo que ello acarrea sobre la calidad educativa. En su relevancia social se beneficiará a los docentes, dado que este trabajo quedará como aporte a la Institución Educativa Diocesano de Chimbote.

El objetivo general del presente estudio plantea: determinar la relación entre calidad de vida y productividad en el trabajo en docentes de la Institución Educativa Diocesano de Chimbote. Siendo los objetivos específicos descriptivos: identificar el nivel de calidad de

vida y el grado de productividad en el trabajo respectivamente y además determinar la relación de soporte institucional, seguridad, integración, satisfacción, bienestar, desarrollo personal y administración del tiempo libre de la calidad de vida con la productividad en el trabajo, respectivamente en docentes de la institución educativa Diocesano de Chimbote.

La hipótesis general de la investigación postula que la calidad de vida y productividad en el trabajo se relacionan significativamente en docentes de la Institución Educativa Diocesano de Chimbote, 2019. Así mismo las hipótesis específicas, de acuerdo a las dimensiones de la calidad de vida en el trabajo, tal como se expresa a continuación: soporte institucional, seguridad, integración, satisfacción, bienestar, desarrollo personal, administración del tiempo libre de la calidad de vida y productividad en el trabajo se relacionan significativamente en docentes de la Institución Educativa Diocesano de Chimbote, respectivamente.

El diseño fue no-experimental, de corte transversal y nivel correlacional.

La población del estudio se conformó por docentes de la Institución Educativa Diocesano San José Obrero de Chimbote, que asciende a un total de 92 a la fecha de corte para la aplicación de la encuesta.

El procedimiento para la recolección de datos inicia con la programación de la visita a la institución educativa para solicitar la autorización respectiva, con el fin aplicar los instrumentos elaborado a las fuentes primarias de investigación. Posteriormente, se reunió a los docentes agrupándoles por grado en un ambiente destinado para la aplicación de los instrumentos, donde se le entregó a cada uno los cuestionarios para su llenado con un tiempo específico. Al término del tiempo, se recogieron los instrumentos aplicados para su procesamiento.

8. RESULTADOS

Respecto a los resultados obtenidos en cuanto al aspecto sociodemográfico, se observa que el 56.8% de la población pertenecen al género masculino; por otro lado, se determinó que el 43.2 presentan edades de entre los 25 y 30 años y solo el 12.2% con edades de entre los 46 a 50 años; así también en cuanto a su tiempo de servicio, se evidencia que el 40.5% lleva laborando de 4 a 5 años, mientras que solo un 4.1% presenta un tiempo de servicio de 8 a 9 años; por último, se observa respecto al estado civil, que el 55.4% presentan un estado civil de conviviente, mientras que solo un 2.7% son divorciados.

Con respecto a la relación entre calidad de vida y productividad en el trabajo en docentes de la Institución Educativa Diocesano de Chimbote, 2019. se aprecia que el

64.86% de las personas evaluadas, presentan una alta calidad de vida con una alta productividad laboral; así también, es perceptible que un 9.46% de las personas presentan un nivel de calidad de vida media con una productividad baja, aunado a ello, se observa también que un 9.46% presentó un nivel de calidad alta con una productividad media.

Contrastación de la hipótesis:

Ho: La calidad de vida y productividad en el trabajo no se relacionan significativamente en docentes de la Institución Educativa Diocesano de Chimbote, 2019.

H1: La calidad de vida y productividad en el trabajo se relacionan significativamente en docentes de la Institución Educativa Diocesano de Chimbote, 2019.

En cuanto a la correlación entre Calidad de Vida y Productividad en el Trabajo, el resultado de la correlación del coeficiente Rho de Spearman de 0.765 con una significancia menor de 5% ($p < 0.05$), lo que indica la existencia de una relación positiva y moderada entre Calidad de vida en el trabajo y Productividad laboral en los docentes de la I.E Diocesano de Chimbote.

El nivel de la calidad de vida se observa que el 77% de la población evaluada, presenta un nivel de calidad de vida alta, frente a un 8.1% con una calidad baja de calidad de vida en el trabajo de los docentes de la I.E Diocesano de Chimbote 2019.

Así también se determinaron las escalas respecto a las dimensiones de la calidad de vida, mismos, donde es observable que en la mayoría de estas se ha conseguido un nivel alto respecto a la satisfacción, sin embargo, en la dimensión integración al puesto de trabajo, se encuentra en un nivel medio.

Con respecto al nivel de productividad se observa que el 66.2% de las personas evaluadas, presentaron un nivel alto de productividad laboral, 13.5% un nivel medio y 20.3% un nivel bajo en la productividad laboral de los docentes de la Institución Educativa Diocesano de Chimbote.

Finalmente, todas las dimensiones se correlacionan directa y significativamente con la productividad en el trabajo en docentes de la I.E Diocesano, puesto que las probabilidades correspondientes fueron menores a 0.05 (5%), así mismo, todas las dimensiones presentaron una correlación moderada con la productividad de los docentes.

9. DISCUSION

La presente investigación se orienta al establecimiento de una relación entre la calidad de vida en el trabajo y productividad laboral en el personal docente de las Instituciones Educativas Diocesanos de Chimbote, para tales efectos, se obtuvieron los

resultados respecto al objetivo general y específicos; ahora bien, respecto al objetivo central de la presente tesis, que es determinar la relación entre las variables objeto de estudio, ante ello entonces se aplicó el coeficiente de correlación Rho de Spearman, donde se logró demostrar la hipótesis de la investigación, misma que establece que existe relación entre la calidad de vida en el trabajo y la productividad laboral, ello observable en la correlación moderada de .765 con una significancia menor de 5% ($p < 0.05$), para reforzar la hipótesis, se obtuvo que la mayoría de docentes con satisfacción media respecto de la calidad en el trabajo presenta una productividad laboral alta, mientras que los docentes con satisfacción baja manifiestan productividad baja, demostrando entonces las altas probabilidades de relación entre las variables, más aun, sometiéndose a contraste con los antecedentes investigados, dicho resultado se confirma con el estudio realizado por Chambilla (2017), quien determinó la existencia de una vinculación significativa de la productividad con la calidad de vida en el trabajo, con la existencia de una relación moderada y en sentido positivo entre las variables, con un coeficiente Rho de 0.542 y una significancia estadística ($p < 0.05$); por tanto, se valida el postulado que presente la hipótesis de la investigación.

Ahora bien, en cuanto a los objetivos específicos, y respecto al primero que buscó determinar el nivel de calidad de vida, se observó que el 77% presenta un nivel de calidad de vida alta, a comparación de tan solo un 8.1% con una calidad de vida baja, con lo cual se hace distinguible la positiva atmósfera laboral en que la conviven los docentes, así también dicho resultado guardar parcial relación con lo obtenido por Navarro (2015), dado que concluye que la mayoría de encuestados aducen tener buena calidad de vida, sintiéndose satisfechos con su vida y felices, ello se evidencia en que un 97% de evaluados aducen buena calidad de vida laboral y el 89% siente satisfacción con el entorno laboral, por lo tanto, se hace distingue la paridad en los resultados que se obtuvieron en la presenta y en la investigación del mencionado autor; sin embargo, difiere de lo arribado por García et al. (2014), cuyos resultados demuestran que un 76% de los empleados presentan síntomas fisiológicos de estrés de nivel medio, alto y muy alto, así también, la mayoría de los trabajadores evaluados presentan vulnerabilidad a sufrir desequilibrios considerados como muy riesgosos para la calidad de vida en el trabajo, concluyendo una baja calidad de vida para estos; respecto a este último, se puede observar entonces que es todo lo contrario a lo que arribamos, puesto que a comparación de lo arribado por el mencionado autor, se observa una baja calidad de vida en los trabajadores, puesto que estos presentan estrés en niveles altos.

Los resultados hallados en el primer objetivo demostraron exactamente lo manifestado en la teoría de Navarro (2015), quien manifiesta que la calidad de vida laboral se fundamenta en la satisfacción que sienten por sus propias labores, en sus relaciones interpersonales, en la valoración que reciben por la entidad y por la percepción que tienen los trabajadores sobre su desarrollo personal y profesional, lo manifestado entonces se correlaciona con los resultados obtenidos; así también, los resultados guardan también concordancia con la teoría de Marvel, Rodríguez y Núñez (2011), quienes manifiestan que la satisfacción en el trabajo y la motivación del personal depende en gran medida de la preocupación que demuestran las organizaciones para satisfacer sus necesidades, por lo que las acciones orientadas a dotar de un adecuado espacio laboral para el desenvolvimiento de sus empleados, contribuyen a potenciar sus capacidades, mejorando su nivel de calidad de vida en el trabajo, concluyendo que de acuerdo a la teoría del mencionado autor, se debe cumplir con una serie de parámetros para conseguir una buena calidad de vida en el trabajo, aspecto que se demuestra en los resultados.

Respecto al segundo objetivo que busca determinar el nivel de productividad laboral, se aprecia que el 66.2% de las personas evaluadas, presentaron un nivel alto de productividad laboral, lo que hace evidenciar el compromiso de los docentes con sus actividades laborales, así también, evidencia que más de la mitad presenta este alto nivel; dicho escenario también se demuestra en lo obtenido por Fuentes (2012), quien concluye que el nivel de productividad laboral, la mayor parte de empleados presentaron un valor favorable, similar a lo que se obtuvo en la presente, sin embargo, contrasta con lo arribado por Rojas y Velásquez (2018), donde respecto a la productividad, se alcanzó una valoración regular en el 52,2 % de encuestados y se obtuvo similar valoración en la dimensión eficiencia y eficacia, de igual modo en la investigación de Facho (2017), quien encontró que el nivel de productividad laboral en la población, presentó un nivel regular; por tanto, estas dos últimas investigaciones difieren del buen panorama laboral que se vive en la institución objetivo de estudio; este buen panorama ligado al alto nivel de productividad laboral por parte de los docentes, muestra y comprueba lo afirmado por Galindo y Ríos (2015, p. 2), quienes mencionan que la productividad es como la cuantificación de eficiencia en el uso del recurso humano, así como el adecuado empleo de los medios económicos para generar valor y rentabilidad a la organización, por tanto, un nivel elevado de productividad indica el logro en la generación de valor con reducida intervención del recurso humano y capital de trabajo, validando los resultados obtenidos.

Respecto al tercer objeto, donde se establece la correlación entre las dimensiones de la calidad de vida en el trabajo y la productividad laboral de los docentes, demostraron que existe correlación moderada y significativa de todas las dimensiones con la variable productividad laboral, que comparando con la teoría por Torres (2015), se consiguieron resultados similares que dan validez a la correlación, ello observable en que según lo concluido por el mencionado autor, menciona que una valoración adecuada para las condiciones de trabajo, tienen un efecto en el incremento de la productividad laboral de los empleados, por consiguiente se afirma que las condiciones del ambiente laboral se relacionan significativamente con la productividad laboral, concretamente en que el aumento del nivel de una, tiene efecto en la otra.

10. CONCLUSIONES

En cuanto al cumplimiento del objetivo general, se obtuvo el resultado de la correlación del coeficiente Rho de Spearman de 0.765, con una significancia menor de 5% ($p < 0.05$), que indicó la existencia de una relación positiva y moderada entre Calidad de vida en el trabajo y Productividad laboral en los docentes de las I.E Diocesanas de Chimbote, aceptando así la hipótesis de la investigación misma que establece la existencia de una relación significativa entre calidad de vida y productividad en el trabajo.

Respecto al objetivo específico 1, se encontró que el 77%, es decir, la mayoría de lo población evaluada presentó un alto nivel de calidad de vida, así también, en cuanto a las dimensiones de la calidad de vida, fue perceptible altos niveles de satisfacción por parte de la población, teniendo así una satisfacción alta por la mayoría de estos en las dimensiones de la calidad de vida.

En cuanto al objetivo específico 2, se logró obtener el nivel de la productividad laboral de los docentes de la institución objeto de estudio, donde al igual que la calidad de vida, la mayoría de la población (66.2%), alcanzó un nivel alto de productividad laboral, frente a un pequeño grupo con un nivel de productividad laboral baja.

Respecto al objetivo específico 3, se concretaron las correlaciones entre las dimensiones de la calidad de vida y la productividad laboral de los docentes, donde se evidenció la clara correlación manifestada en un nivel moderado (0.765) y significativo al 5% (0.05).

DECLARACIÓN JURADA DE AUTORÍA Y AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN DEL ARTÍCULO CIENTÍFICO

Yo, Cinthia Greissi Rubio Gutiérrez, estudiante (x), del Programa de Maestría en Gestión del Talento Humano de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificado(a) con DNI 70537289 con el artículo titulado

“Calidad de vida y productividad en el trabajo en docentes de la Institución Educativa Diocesano de Chimbote, 2019”

Declaro bajo juramento que:

- 1) El artículo pertenece a mi autoría
- 2) El artículo no ha sido plagiado ni total ni parcialmente.
- 3) El artículo no ha sido autoplagiado; es decir, no ha sido publicado ni presentado anteriormente para alguna revista.
- 4) De identificarse fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.
- 5) Si, el artículo fuese aprobado para su publicación en la Revista u otro documento de difusión, cedo mis derechos patrimoniales y autorizo a la Escuela de Postgrado, de la Universidad César Vallejo, la publicación y divulgación del documento en las condiciones, procedimientos y medios que disponga la Universidad.

Chimbote, Agosto del 2019



Cinthia Greissi Rubio Gutiérrez

DNI 70537289

REPORTE DE ORIGINALIDAD DE TURNITIN - GTH - RUBIO GUTIERREZ CINTHIA GREISSI

Feedback Studio - Google Chrome

https://ev.turnitin.com/app/carta/es/Turn700R0190044bo-1155146025&lang=es&is=1

feedback studio Greissi RUBIO GUTIERREZ Calidad de vida y productividad en el trabajo en docentes de las instituciones Ed 5 de 13



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Calidad de vida y productividad en el trabajo en docentes de la Institución Educativa, Diocesis de Chimbote, 2019

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Gestión del Talento Humano

AUTOR:
 Dr. Cinthia Greissi Rubio Gutierrez (0000-0002-7174-7826)


ASESOR:
 Dr. Luis Elmer Angulo Cahuilla (0000-0002-9054-6931)

Resumen de coincidencias

19 %

1	Entregado a Universidad...	7 %
2	repositorio.uco.edu.pe	3 %
3	repositorio.digital.univall...	2 %
4	www.thadbf.com	1 %
5	www.digital.univall.edu...	<1 %
6	Entregado a Universidad...	<1 %
7	Entregado a Universidad...	<1 %

Página: 1 de 36 Número de palabras: 8145 Text-only Report: High Resolution Activado

	ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS	Código : P06-PP-PR-02.02 Versión : 07 Fecha : 31-03-2017 Página : 1 de 1
---	--	---

Yo, Luis Elmer Angulo Cabanillas, docente del **PROGRAMA DE MAESTRÍA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO** de la Universidad César Vallejo de la sede/filial **CHIMBOTE**, revisor de la tesis titulada:

"Calidad de vida y productividad en el trabajo en docentes de la Institución Educativa Diocesano de Chimbote - 2019", de la estudiante **RUBIO GUTIERREZ, CINTHIA GREISSI**, constato que el informe final del trabajo de investigación tiene un índice de similitud de **19%** verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El suscrito analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Chimbote, 07 de agosto de 2019.


.....
Dr. Luis Elmer Angulo Cabanillas
DNI: 17877521

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Representante de la Dirección / Vicerrectorado de Investigación y Calidad	Aprobó	Rectorado
---------	----------------------------	--------	---	--------	-----------



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Centro de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación (CRAI)
"César Acuña Peralta"

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS

1. DATOS PERSONALES

Apellidos y Nombres: (solo los datos del que autoriza)

Alfonso Gutiérrez Cuatrecasas

D.N.I. 705372689

Domicilio Av. Antenor, Oroya, D-2, F. Magdalena y San Juan

Teléfono Fijo 072213326 Móvil 972213326

E-mail alfonso.gutierrez@univallejo.edu.pe

2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

☐ Tesis de Pregrado

Facultad:

Escuela:

Carrera:

Título:

☐ Tesis de Post Grado

☒ Maestría

Grado: Maestría

Mención: Gerencia del Talento Humano

☐ Doctorado

3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:

Alfonso Gutiérrez Cuatrecasas

Título de la tesis:

Calidad de vida y productividad en el trabajo

en el distrito de la Independencia, Iquitos, Amazonas

Quinto 2017

Año de publicación: 2017

4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN VERSIÓN ELECTRÓNICA:

A través del presente documento,

Si autorizo a publicar en texto completo mi tesis.

No autorizo a publicar en texto completo mi tesis.



Firma:

[Firma manuscrita]

Fecha:

10.08.17



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE
INVESTIGACIÓN DE

LA ESCUELA DE POSGRADO FILIAL CHIMBOTE

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

RUBIO GUTIERREZ, CINTHIA GREISSI

INFORME TITULADO:

**Calidad de vida y productividad en el trabajo en docentes de la
Institución Educativa Diocesano de Chimbote, 2019.**

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

Maestra en Gestión del Talento Humano

SUSTENTADO EN FECHA: 10 de agosto del 2019

NOTA O MENCIÓN:

Aprobado por unanimidad



FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN

Dr. Edwin López Robles